

TEAM UP TOOLKIT!

AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES AU TRAVERS
DE PROGRAMMES BASÉS SUR LE FOOTBALL



Avec le soutien du
programme Erasmus +
de l'Union européenne

Action clé n° 1

Mobilité des individus à des fins
d'enseignement et de formation

Partenariats stratégiques

Cette boîte à outils a été développée par:

Albion in the Community, Associação CAIS,
Oltalom Sport Association, Red Deporte,
RheinFlanke gGmbH, Sport 4 Life UK, Sport
Against Racism Ireland, Sport dans la Ville
and streetfootballworld.

Publié par

streetfootballworld gGmbH
Waldenserstr.2-4
10551 Berlin, Allemagne

Téléphone : +49 (0) 30 7800 6240
www.streetfootballworld.org

Compilé et écrit par

James Clark-Forrest
Elvira González-Vallés

Avec le soutien de

Anna Balogi (Oltalom Sportegyesulet),
Arne Dreyer (RheinFlanke), Carlos de
Cárcer (Red Deporte), Catherine Daraspe
(streetfootballworld), Claire Ruffin (Sport
dans la Ville), Joana Pinto (CAIS), Ken
McCue and Lassane Ouedraodo (SARI),
Mark Slide (Albion in the Community), Saad
Mohammed (Sport 4 Life UK).

Conception

streetfootballworld gGmbH

Cette publication ainsi que les opinions
y étant exprimées ne reflètent que les
opinions des auteurs et ne représentent
pas nécessairement celles de la
Commission européenne. La Commission
ne peut être tenue responsable de
l'utilisation qui peut être faite des
informations ci-dessous mentionnées.

TEAM UP TOOLKIT!

AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES AU TRAVERS
DE PROGRAMMES BASÉS SUR LE FOOTBALL

Mentions légales

Cet ouvrage est autorisé sous la licence
Creative Commons Attribution-Non-
commercial-Share Alike 4.0 International
License.

Référence — tout personne doit faire
référence à cet ouvrage de la manière
spécifiée par l'auteur ou par l'éditeur
possédant le droit de licence (mais pas
de façon suggérant que ces derniers
appuient la personne ou son travail).

Usage non-commercial — l'usage
commercial de cet ouvrage est interdit.

Partage — toute personne retouchant,
modifiant ou reprenant cet ouvrage doit
partager le rendu final sous la même
licence que celle régissant cet ouvrage.



Avant-propos

Nous blâmons souvent « le système » lorsque les choses ne fonctionnent pas comme nous le souhaitons. En effet, les institutions gouvernementales et municipales contribuent souvent de façon importante au manque de qualité et de perspective des diverses sphères de notre vie. S'abandonner à cette situation constitue une option, lutter pour le changement social en est une autre. La question à laquelle nous devons répondre dans de pareilles situations est la suivante: si ce n'est pas nous, alors qui?

Le cycle de vie comprend différentes étapes, l'une des plus déterminantes étant le passage de la scolarité obligatoire à la formation continue et, en fin de compte, au marché du travail. Alors que dans la plupart des systèmes, l'éducation est garantie, la recherche d'un emploi se transforme souvent en une spirale interminable d'échecs. Une fois encore, il y existe deux approches pour relever ce défi: se rendre ou se battre. Mais lutter seul ne suffit pas. C'est pourquoi nous avons fait équipe avec les organisations locales réputées de huit pays européens pour vous soutenir.

L'employabilité chez les jeunes étant définie comme l'un des domaines phares de l'Union européenne, combinée aux connaissances des membres de notre réseau issues de la richesse de leur expérience et de leur expertise, notre objectif en début de projet était de collecter et de connecter ce savoir-faire et de créer un instrument tangible qui contribuerait aux avancées sociales au sein des communautés européennes. Avec le football comme principal moteur, nous espérons que cet outil deviendra un élément à part entière du travail des ONG locales et un amplificateur dans la vie des jeunes.

Je vous invite cordialement à découvrir les différentes possibilités offertes par le football qui permettront aux jeunes de lutter pour vivre dans la dignité. Continuons ensemble à changer le monde grâce au football. Si ce n'est pas nous, alors qui?

Dr. Vladimir Borković

Directeur de Réseau, streetfootballworld

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1: CRÉATION D'UNE BOÎTE À OUTILS	7
1.1 Quel est le problème?	8
1.2 À qui s'adresse la boîte à outils?	9
1.3 Comment utiliser la boîte à outils?	9
CHAPITRE 2: PARTENAIRES DU PROJET	11
2.1 Sommaire	12
2.2 Profil des organisations	13
L'HISTOIRE D'ELIEL, SPORT DANS LA VILLE	22
CHAPITRE 3: UN CADRE COMMUN POUR LES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ AXÉS SUR LE FOOTBALL	25
3.1 À propos du parcours vers des résultats communs	27
3.2 Parcours vers des résultats communs.....	28
L'HISTOIRE DE MICHAEL, ALBION DANS LA COMMUNAUTÉ	30
CHAPITRE 4: DÉFINITION DE L'EMPLOYABILITÉ	33
4.1 Qu'est-ce que l'employabilité?	34
4.2 Activités axées sur l'employabilité	35
L'HISTOIRE DE KELLY, SPORT 4 LIFE UK	36
CHAPITRE 5: PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ AXÉS SUR LE FOOTBALL	39
5.1 Le football, un outil au service du bien.....	40
5.2 Programmes d'employabilité axés sur le football.....	42
5.3 Résultats liés au football	44
5.4 Études de cas	47
L'HISTOIRE D'ANNA, OLTALOM	54
CHAPITRE 6: TRAVAILLER AVEC LES JEUNES NEET	57
6.1 Guide des Bonnes Pratiques sur le travail avec les jeunes NEET.....	58
6.2 Défis et solutions.....	62
6.3 Études de cas	65
6.4 Ressources humaines	68
L'HISTOIRE DE VÍTOR, CAIS	72
CHAPITRE 7: DOMAINES DE RÉSULTATS COMMUNS ET BONNES PRATIQUES	75
Domaines de résultats communs.....	76
Bonnes pratiques: Compétences générales	80
Bonnes pratiques: Compétences en matière de recherche d'emploi	106
Bonnes pratiques: Compétences techniques	118
Bonnes pratiques: Compétences entrepreneuriales	132
L'HISTOIRE D'ABDULLA, RHEINFLANKE	142
CHAPITRE 8: MESURE DE L'IMPACT	145
8.1 À propos de la mesure d'impact.....	146
8.2 Suivi et évaluation des programmes d'employabilité axés sur le football.....	147
8.3 Étude de cas: Sport 4 Life UK	154
L'HISTOIRE D'AZEZEEZ, SARI	156
GLOSSAIRE	158
ACRONYMES	159

1.1 QUEL EST LE PROBLÈME

REMARQUE: Bon nombre de ces jeunes chômeurs sont classés dans la catégorie NEET (sans emploi, sans éducation ni formation), car non seulement ils n'ont pas d'emploi, mais ils ne suivent pas non plus d'études ou de formation.

Le chômage chez les jeunes constitue un défi majeur en Europe. Cette question soulève un vif débat politique et constitue une priorité politique cruciale. Les statistiques (mai 2017) en démontrent la raison:

- 3,4 millions de jeunes au chômage en Europe
- Le taux de chômage chez les jeunes atteint 16,9 %, soit près du double du taux de chômage chez les adultes (9,3 %).
- En Grèce, le chômage chez les jeunes atteint 46,6 %.
- En Espagne, il s'élève à 38,6 %.

Le taux de chômage chez les jeunes européens a culminé à 23,9 % en 2013, après plusieurs années de récession financière suite à la crise économique de 2008. Les jeunes ont été durement touchés par cette crise financière mondiale en raison de la chute spectaculaire du nombre d'emplois vacants, de la concurrence féroce en matière d'emploi et de l'exclusion du marché du travail des travailleurs les moins qualifiés ou peu qualifiés.

Les choses s'arrangent. Depuis 2013, les chiffres se sont améliorés, mais le chômage des jeunes reste un problème de taille. La lutte contre le chômage chez les jeunes figure à l'ordre du jour des gouvernements, des décideurs politiques, des ONG et du secteur communautaire - et une large gamme de stratégies, d'initiatives et d'activités sont mises en œuvre.

NOTRE SOLUTION

Le projet s'adresse aux animateurs de groupes de jeunesse, aux enseignants et aux ONG travaillant avec les jeunes Européens NEET et leur apporte les compétences nécessaires à la création de nouveaux axes vers des moyens d'existence durables. Le projet vise les jeunes travailleurs, les enseignants et les ONG travaillant avec les jeunes Européens NEET et il leur apporte les compétences nécessaires à la création de nouvelles perspectives d'avenir. Grâce à la combinaison d'un enseignement non formel, d'un travail sportif en faveur de la jeunesse et d'une formation à l'employabilité, le programme offre une approche innovante face au défi social le plus urgent de l'Europe.

L'objectif principal de Team Up for NEET consiste à mettre au point une boîte à outils commune de bonnes pratiques visant à renforcer l'employabilité des jeunes par le biais de programmes footballistiques. Team Up for NEET est un projet développé conjointement par huit organisations membres du réseau: Sport dans la Ville (France), Albion in the Community (Royaume-Uni), Sport 4 Life UK (UK), Sport Against Racism Ireland (Irlande), Oltalom Sports Association (Hongrie), CAIS (Portugal), RheinFlanke (Allemagne) et Red Deporte (Espagne).

En outre, Team Up for NEET a permis aux organisations partenaires d'échanger leurs connaissances et leurs bonnes pratiques en vue de renforcer leur expertise sur le terrain, d'améliorer leurs programmes et de renforcer leur impact. Pendant toute la période de financement, les membres de Team Up for NEET se sont réunis en Allemagne, en France, au Royaume-Uni, en Hongrie et en Irlande, afin de concevoir la boîte à outils et de mieux comprendre les programmes et activités de chaque organisation partenaire.

1.2 À QUI S'ADRESSE LA BOÎTE À OUTILS?

La boîte à outils a été conçue pour trois types distincts d'organisations:

1. les organisations footballistiques ou sportives désireuses de lancer des activités favorisant l'employabilité,
2. les organisations favorisant l'employabilité souhaitant mettre en place des activités footballistiques comme instrument de mobilisation,
3. les organisations qui ne proposent pas d'activités en rapport avec le football ou l'employabilité, mais qui souhaitent lancer un programme d'employabilité axé sur le football.

Votre façon d'utiliser la boîte à outils variera considérablement selon le type d'organisation que vous représentez. Par exemple, le chapitre 5 consacré au rôle du football intéressera moins les organisations footballistiques existantes qui en comprennent déjà une grande partie du contenu, tandis que le chapitre 4 sur l'employabilité servira moins aux organisations expérimentées dans ce domaine. Nous espérons toutefois que la boîte à outils dans son ensemble fournira des conseils pratiques et utiles aux trois types d'organisations.

1.3 COMMENT UTILISER LA BOÎTE À OUTILS

Comme le précise la table des matières, la boîte à outils se compose de huit chapitres - introduction, partenaires du projet, cadre, définition de l'employabilité, rôle du football, travail avec les NEET, domaines de résultats communs et mesure de l'impact - suivis d'une annexe comprenant un glossaire et des acronymes. Ces chapitres ont été conçus pour donner une vue d'ensemble complète des programmes d'employabilité axés sur le football et ont pour but de proposer au lecteur un parcours logique et narratif. Chaque chapitre comprend, dans la mesure du possible, des études de cas visant à prodiguer des conseils pratiques et concrets.

- Lisez la boîte à outils du début à la fin comme un processus d'apprentissage intense et détaillé
- Lisez n'importe quel chapitre quand bon vous semble - chaque chapitre est autonome, ce qui signifie que vous pouvez le consulter et vous interrompre selon vos besoins.
- Sélectionnez un membre spécifique de Team Up que vous souhaitez connaître et lisez ses études de cas.



CHAPITRE 2 PARTENAIRES DU PROJET

2.1 RÉSUMÉ

2.2 PROFILS DES ORGANISATIONS

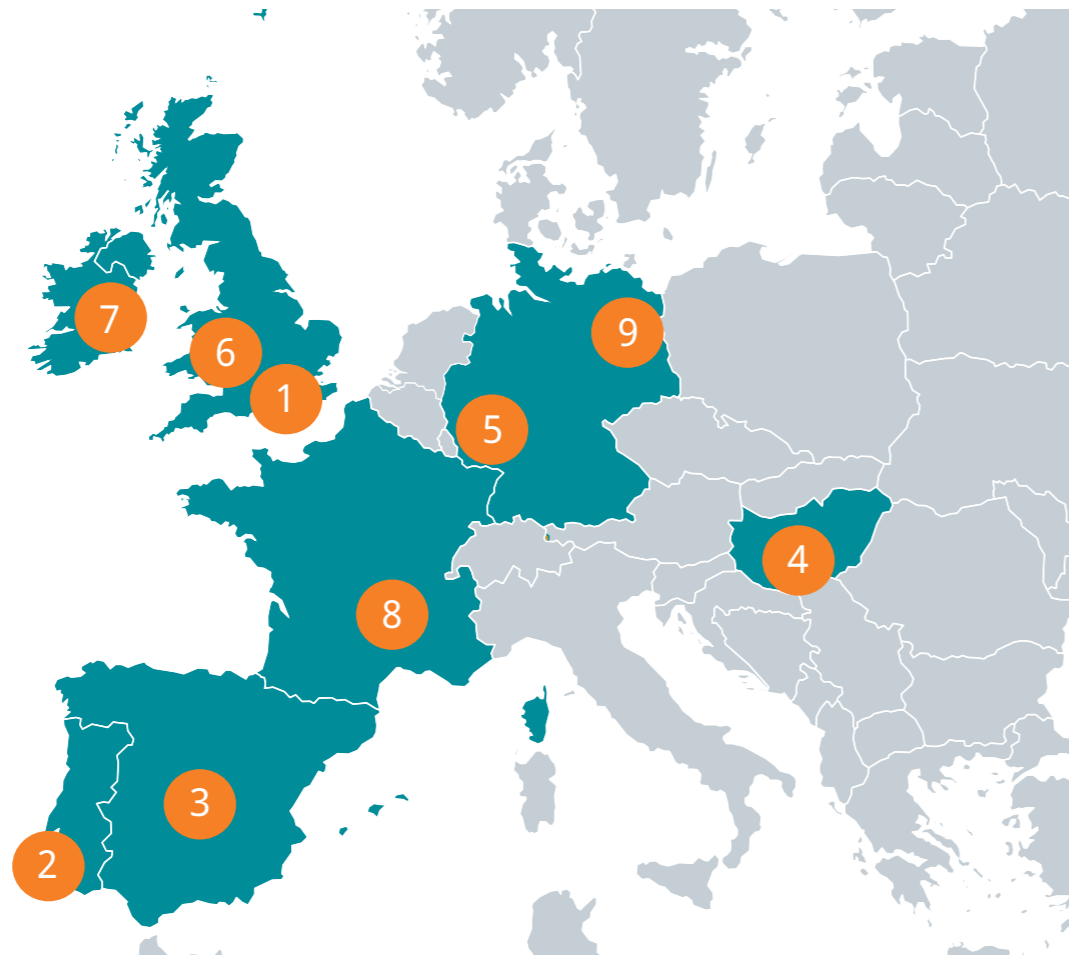
2.1 SOMMAIRE

Huit organisations européennes spécialisées dans les programmes d'employabilité axés sur le football ont participé à la création de cette boîte à outils, sous la direction et la coordination de streetfootballworld:

1. **Albion in the Community**, Angleterre
2. **Associação CAIS** (CAIS), Portugal
3. **Red Deporte**, Espagne
4. **Oltalom Sportegyesulet** (Oltalom), Hongrie
5. **RheinFlanke gGmbH** (RheinFlanke), Allemagne
6. **Sport 4 Life UK**, Angleterre
7. **Sport Against Racism Ireland** (SARI), Irlande
8. **Sport dans la Ville**, France
9. **streetfootballworld**, Allemagne

Les noms entre parenthèses, le cas échéant, seront repris dans le reste de cette boîte à outils. Ensemble, ces organisations sont désignées dans cette boîte à outils par le terme « Membres de Team Up ».

Le profil complet de chaque organisation figure au paragraphe 2.2 ci-dessous.



2.2 PROFIL DES ORGANISATIONS

ALBION IN THE COMMUNITY

Albion in the Community (en français, Albion dans la Communauté) est l'association caritative officielle du Brighton & Hove Albion Football Club, un club de football professionnel de Brighton, en Angleterre. Elle exploite le pouvoir du football pour mettre en œuvre des projets axés sur la santé, l'éducation, l'employabilité, le handicap et la cohésion sociale, qui s'appuient sur les axes prioritaires de l'organisation: accroître la participation, créer des opportunités, combattre les inégalités et améliorer la santé. Fondée voilà plus de 25 ans, Albion in the Community est un organisme de bienfaisance enregistré dont le chiffre d'affaires est supérieur à 3 millions de livres sterling. Elle emploie 65 personnes et plus de 140 accompagnateurs occasionnels.

Albion dans la Communauté décrit ses principaux objectifs comme suit:

- Inciter les individus à être actifs: Inspirer et motiver les jeunes et leurs familles à être physiquement actifs et à adopter des modes de vie sains.
- Accroître la participation: Offrir aux jeunes la possibilité de jouer au football, quels que soient leurs aptitudes et leurs antécédents.
- Susciter l'aspiration: Travailler avec notre communauté locale, en particulier avec les personnes défavorisées, pour aider à susciter des aspirations et améliorer les chances de réussite.

Albion in the Community propose ses activités et ses programmes dans le comté de Sussex au sud de l'Angleterre où elle travaille avec des communautés vulnérables et défavorisées, des adultes et des enfants en situation d'inactivité, des personnes handicapées (problèmes de santé physique et mentale), les NEET, des jeunes, des écoles, entre autres. Certains des programmes phares d'Albion in the Community comprennent:

- Albion Goals ou les Objectifs d'Albion: grâce à des sessions hebdomadaires de football, Albion Goals assimile le football à une activité positive qui incite les chômeurs adultes et les jeunes sans-emploi à s'entraîner, à se qualifier et à travailler tout en les aidant à surmonter l'isolement social et à renforcer leur résilience. Les projets englobent un large éventail d'ateliers portant sur des questions telles que le bien-être mental, avec pour priorité d'établir des réseaux de soutien au sein du groupe.
- NEET intervention: est un programme de réinsertion pour les jeunes de 16 à 18 ans qui ne sont pas scolarisés, n'ont pas d'emploi ou ne suivent pas de formation. Ce programme vise à améliorer les aptitudes de communication des participants, l'estime de soi et la confiance en soi, l'employabilité, les compétences fonctionnelles, la rédaction de CV et l'identification des possibilités de bénévolat.
- Qualifications professionnelles: travailler pour aider les gens à améliorer leurs conditions de vie et à réaliser leur potentiel en se servant du pouvoir du sport comme outil d'apprentissage. Albion in the Community propose aux bénéficiaires âgés de 19 ans et plus des qualifications sur mesure qui leur permettront de mieux connaître et comprendre les possibilités d'éducation.
- Get Ready to Work: un programme qui soutient les chômeurs locaux en les aidant à développer de nouvelles compétences et en leur offrant des possibilités de formation qui les aident à trouver du travail ou des stages.

REMARQUE: Certains membres de Team Up se concentrent principalement sur la mise en œuvre de programmes d'employabilité axés sur le football pour les jeunes du réseau NEET; d'autres représentent d'importantes organisations diversifiées proposant une multitude de services divers (par exemple des services sociaux, des centres d'accueil pour les sans-abri, etc.



CAIS

Le PCSRA est un organisme caritatif, un IPSS (Institut privé de solidarité sociale), fondé en mai 1994. Sa vocation est d'aider les personnes en situation d'extrême pauvreté et d'exclusion sociale, en particulier les sans-abri, à retrouver leur autonomie et à reprendre le contrôle de leur vie. Le CAIS est présent à Lisbonne et à Porto, et travaille à travers tout le Portugal.

Deux des principaux programmes mis en œuvre par CAIS sont:

- Futebol de Rua - un programme national de football de rue destiné aux jeunes défavorisés âgés de 15 à 26 ans, dont les NEET. Des rencontres organisées régulièrement à travers le Portugal en partenariat avec des ONG locales et des organisations communautaires se servent du football comme un outil de développement et permettent aux jeunes de perfectionner leurs compétences non techniques. Ateliers, tournois, festivals, événements et participation à la Coupe du monde des sans-abri font également partie du programme. Futebol de Rua existe depuis 2004. À l'heure actuelle, sept employés de CAIS et quelque 400 employés d'autres organisations à but non lucratif participent aux programmes footballistiques du CAIS, avec le soutien de plus de 100 bénévoles.
- Des programmes axés sur la responsabilisation, l'employabilité et le travail - ces programmes comportent diverses activités, y compris la formation personnelle et l'acquisition de compétences nécessaires à la vie courante, des activités culturelles et sportives (par exemple, l'artisanat, le théâtre et le « journalisme de rue »), des cours de formation (par exemple, l'informatique et la gestion de budget), des cours de langue pour les non-Portugais, des qualifications professionnelles, un encadrement individuel et des conseils psychologiques. Ces activités, habituellement organisées chaque semaine de septembre à juin, sont animées par le personnel et les bénévoles du CAIS. CAIS offre également des opportunités d'emploi et d'expérience professionnelle aux jeunes sans-abri grâce à différentes entreprises sociales mises sur pied. L'une de ces entreprises sociales se nomme CAIS Street Magazine. En général, ce sont des sans-abri qui vendent ces magazines dans la rue, ce qui leur procure une source légitime de revenus, leur redonne confiance en eux et les dissuade de voler ou de commettre des délits mineurs. L'objectif ultime de ce programme consiste, après avoir vendu le magazine pendant une période de 12 à 24 mois, à intégrer les vendeurs sur le marché de l'emploi et à les aider à trouver un moyen de subsistance plus stable. L'atelier Recycling de CAIS qui recycle les déchets et résidus industriels dans la ville de Porto et offre des emplois aux jeunes sans-abri fait également partie de ces entreprises sociales.

Selon CAIS, l'extrême pauvreté constitue le principal problème qu'il entend aborder, ainsi que les obstacles entravant la réinsertion des sans-abri sur le marché de l'emploi. L'organisation estime que « l'accès aux droits humains est essentiel à la défense et à la protection de la liberté des personnes marginalisées dans la société portugaise. » Chacun de ses programmes vise à donner aux personnes en situation d'extrême pauvreté les moyens de recouvrer des compétences sociales et professionnelles et de réintégrer la société. Les entreprises sociales contribuent à offrir aux personnes vulnérables un « environnement de travail sécurisé » qui leur garantit un revenu et leur procure un sentiment de dignité.

RED DEPORTE

Red Deporte est une organisation à but non lucratif basée en Espagne, qui propose des programmes dans 20 pays à travers le monde, dont l'Espagne, l'Afrique, l'Amérique latine et l'Amérique centrale. Fondée en 1999, Red Deporte propose un large éventail de programmes qui utilisent le sport comme outil de soutien à l'éducation, la santé, l'intégration et l'employabilité. Elle organise également des activités dans les écoles et les clubs sportifs qui favorisent l'intégration des immigrés. Red Deporte travaille principalement avec des jeunes, hommes et femmes, âgés de 14 à 20 ans, des NEET ou des jeunes issus de familles et communautés défavorisées. Red Deporte emploie du personnel professionnel et travaille avec une importante équipe de bénévoles.

Red Deporte met le sport, en particulier le football à la demande générale, au service de toutes ses activités. Cette constatation vaut aussi bien pour l'Espagne, où les programmes sont principalement axés sur l'intégration des immigrés, que pour les pays en voie de développement, où les projets sont réalisés en collaboration avec des partenaires et des exécutants locaux existants.

Les activités footballistiques de Red Deporte incluent des matchs de football réguliers, des tournois de football en faveur de l'intégration et des tournois thématiques axés sur des questions telles que l'antidiscrimination. Les tournois peuvent durer entre un week-end et deux mois. Quelle que soit leur durée, tous les tournois partagent le concept d'intégration et favorisent l'amélioration des relations entre les immigrés et la population locale, en mettant l'accent sur l'égalité des genres.

L'organisation a également recours à une structure « sport+1 », ce qui signifie que les rencontres footballistiques sont combinées avec des activités qui favorisent le développement des jeunes autour de thèmes tels que la santé, l'employabilité, l'éducation, le leadership communautaire et la bonne gouvernance. Les participants bénéficient également d'une formation non scolaire sur la pacification, le règlement des conflits et l'égalité des genres. La participation et les opinions des jeunes jouent un rôle crucial dans chaque projet, en permettant aux participants de se prendre en main.

OLTALOM

REMARQUE: Dans le reste de la boîte à outils, le terme « Oltalom » fait spécifiquement référence à l'Oltalom Sport Association, et non à l'Oltalom Charity.

Oltalom Sport Association a été fondée en 2005, en partie par des membres du personnel d'Oltalom Charity, une ONG distincte créée en 1989 à Budapest au profit des personnes vulnérables et socialement exclues de Hongrie. Le programme sportif a été lancé en 2005 dans le but d'offrir des possibilités aux jeunes défavorisés, aux NEET, aux sans-abri, aux réfugiés et aux minorités de participer à des activités sportives et sociales. Les activités de l'Oltalom Sport Association, qui comprennent des rencontres footballistiques régulières, visent à améliorer la santé des participants, à favoriser la compréhension et à réduire la criminalité dans certains des quartiers les plus dangereux de Hongrie. L'Oltalom Sport Association compte une équipe limitée de collaborateurs permanents, soutenus par un large réseau de bénévoles.

Oltalom propose un calendrier hebdomadaire régulier d'activités footballistiques destiné aux jeunes d'âges et de sexes différents, ainsi que des services d'employabilité « globaux » comprenant notamment un coaching individuel et un club de langue anglaise en parallèle. Un jeune s'engagera d'abord auprès d'Oltalom en participant aux rencontres footballistiques. Des travailleurs sociaux assistent à toutes les rencontres footballistiques et sont présents sur place pour bavarder avec les jeunes et les soutenir, leur prodiguer des conseils et les guider. Le travail des travailleurs sociaux encourage les jeunes NEET à reprendre un emploi, la scolarité ou une formation. Les participants peuvent également être aiguillés vers des services offerts par des organisations partenaires, tels que les soins de santé, le logement, l'aide financière, l'assistance juridique et l'accès à l'emploi.

Oltalom propose également son expertise en matière d'organisation et de participation à des tournois de football. Elle organise régulièrement des tournois internationaux, tels que les Fair Play Cups and Championships en Hongrie, Street Football Cup à Wrocław et Border Cup en Serbie, et elle met également sur pied ses propres tournois football3.

Oltalom se donne pour objectif de « rapprocher les personnes et d'aider à nouer de précieux contacts et amitiés ». Son objectif premier vise à réintégrer dans la société les personnes vivant à la périphérie de la société, comme les sans-abri, les adultes auparavant placés sous la tutelle de l'État, les jeunes placés sous la tutelle de l'État ou les anciens délinquants. Selon Oltalom, le football peut donner aux participants un sentiment d'appartenance, une attitude saine envers la vie, le respect de soi et une activité sociale agréable.

RHEINFLANKE

Fondée à Cologne en 2006, RheinFlanke est une organisation allemande à but non lucratif, active sur neuf sites en Allemagne. Son objectif principal vise à aider les jeunes en difficulté d'emploi, en leur permettant de développer leurs compétences professionnelles et de nouer des liens avec les entrepreneurs et les employeurs locaux. Afin de renforcer la confiance et la motivation, RheinFlanke encourage les jeunes à participer à diverses initiatives sportives, notamment le football, le basketball et la boxe. Parallèlement à ces activités sportives, RheinFlanke propose aux jeunes des activités de mentorat individuel, d'encadrement professionnel, des cours de langue, du bénévolat et des stages. RheinFlanke compte actuellement une équipe de plus de 70 personnes et touche plus de 3 000 jeunes chaque semaine.

RheinFlanke jouit d'une longue expérience en matière d'utilisation du potentiel social lié au football pour obtenir des résultats positifs sur le plan de l'employabilité. Le travail de l'organisation repose sur une approche holistique de l'intégration avec trois dimensions complémentaires: JOUER - CONNECTER - TRAVAILLER. La base des concepts repose sur le JEU: Depuis lors, RheinFlanke se sert du sport et du football en particulier comme outil de mobilisation auprès des jeunes et de promotion des compétences sociales. L'étape suivante consiste à CONNECTER les jeunes avec des institutions, des organisations, des clubs et d'autres acteurs de leur environnement pour leur donner la possibilité de mener une vie autonome. Dans le cadre d'une participation sociale durable, RheinFlanke aide également les personnes à trouver du TRAVAIL et facilite l'orientation et la qualification professionnelle. Les programmes qui ont trait à l'employabilité des jeunes et qui intègrent donc ces trois dimensions sont notamment les suivants:

- **HOPE:** Ce programme d'intégration des jeunes réfugiés va du premier contact à l'intégration durable dans la société. Grâce à des activités sportives organisées dans des structures d'hébergement ou à une participation à l'équipe de football de RheinFlanke, les jeunes sont en contact avec les pilotes d'intégration de l'organisation. Par la suite, une base de confiance se construit par le biais d'activités sportives et culturelles régulières. Dans cette optique, les pilotes d'intégration accompagnent les jeunes chaque fois et partout où ils en ont besoin. Ce soutien comprend des cours de langues, des aides concernant les formalités et le réseautage social, ainsi que des conseils pour la recherche d'un stage, d'un emploi ou de possibilités de formation continue. RheinFlanke favorise ainsi une perspective à long terme pour ses bénéficiaires en Allemagne.
- **Jump Up:** En l'espace de quatre mois, les participants travaillent intensivement à deux niveaux différents: Tout d'abord, les activités sportives favorisent les compétences sociales tout aussi importantes dans la vie quotidienne que dans l'emploi. Deuxièmement, il existe des cours de formation continue et un accompagnement professionnel pour renforcer les bases professionnelles. Dans le cadre de visites d'entreprise hebdomadaires, les participants peuvent découvrir diverses professions, acquérir une expérience pratique et établir des contacts importants.
- **SouveränPlus:** Ce programme est une formation axée sur les compétences sociales et mentales dans les écoles, la formation professionnelle et l'emploi. Au cours des formations, certaines expériences sont générées à dessein. Grâce à des réflexions approfondies au terme des sessions, ces expériences favorisent durablement le développement personnel. Un concept modulaire permet de s'assurer que les formations répondent systématiquement aux besoins des participants.

SPORT 4 LIFE UK

Sport 4 Life UK est un organisme caritatif agréé de Birmingham, en Angleterre. Il a pour objectif de garantir un avenir meilleur aux jeunes sans emploi et socialement exclus âgés de 12 à 25 ans en renforçant leur employabilité et leurs compétences de base, grâce à ses programmes primés de développement personnel axés sur le sport. Fondée en 2006 en tant que projet communautaire de petite envergure, elle est aujourd'hui le premier organisme de bienfaisance pour la jeunesse et le sport dans la ville de Birmingham. Elle réalise un chiffre d'affaires d'environ 680 000 £ et emploie 20 personnes.

Sport 4 Life UK estime qu'aucun jeune ne devrait être piégé par les circonstances de sa naissance. Sa vision consiste à établir des règles de jeu équitables où chaque jeune a la possibilité de créer un avenir meilleur pour lui-même. Son approche vise à utiliser d'abord l'activité populaire du sport en tant qu'outil d'engagement pour rendre ses programmes interactifs, ludiques et attrayants, permettant ainsi d'offrir efficacement des activités éducatives et de développement aux jeunes pour lesquels l'éducation ordinaire est ennuyeuse et peu attrayante. Le sport est ensuite utilisé pour soutenir la mise en œuvre de programmes visant à améliorer l'employabilité et les compétences fondamentales des jeunes. Ces programmes de développement personnel axés sur le sport encouragent les jeunes à :

Transformer les compétences pratiques

Travail en équipe
Motivation
Estime de soi
Comportement
Communication

Renforcer l'employabilité

Capacité d'employabilité
Obtenir des qualifications
De NEET à EET

Sport 4 Life UK propose deux programmes principaux:

- Le programme TEEN est un programme de développement personnel destiné aux jeunes de 12 à 16 ans en marge de la société et vivant dans une situation de privations multiples. Il est conçu pour empêcher les jeunes de devenir NEET après l'école. Il s'agit d'une intervention proactive et stratégique, qui s'attaque au problème du chômage chez les jeunes à la source en transformant leurs compétences de base et en améliorant leur employabilité par l'acquisition de qualifications.
- Le programme NEET est un programme d'employabilité et de développement personnel destiné aux jeunes de 16 à 29 ans qui sont NEET et se trouvent les plus éloignés du marché de l'emploi. Ce programme d'une durée d'un an commence par un programme intensif de 5 semaines (trois jours complets par semaine), suivi d'un soutien individuel pouvant aller jusqu'à 12 mois. Il renforce l'employabilité des jeunes et les compétences essentielles à la vie quotidienne de manière à les préparer à l'emploi, tout en les aidant à accéder durablement à la vie active, à l'éducation ou à la formation. Il comprend diverses activités de développement personnel: formation et qualifications, rencontres sportives, ateliers, simulations d'entretiens d'embauche, activités sociales pour les jeunes et mentorat individuel. Ce programme vise à doter les jeunes NEET de compétences non techniques et techniques, notamment la rédaction de CV, les entretiens d'embauche, la recherche d'emploi et l'obtention de qualifications accréditées.

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, ces deux programmes ont mobilisé 641 jeunes. 94 % des jeunes interrogés ont obtenu au moins un résultat positif. 99 participants au programme TEEN ont obtenu des qualifications, contre 151 dans le programme NEET. 74 % des 247 NEET ayant participé au programme ont repris des études, un emploi ou une formation, et 67 d'entre eux ont obtenu un résultat soutenu en matière d'emploi.

SARI

SARI est une entreprise sociale dirigée par des bénévoles et dotée du statut d'organisme caritatif en République d'Irlande. Elle est dédiée à l'intégration culturelle et à l'inclusion sociale des personnes par le sport. Elle organise un large éventail de séances d'entraînement sportif, de programmes, de projets et de tournois, ainsi que des ateliers sur l'employabilité, du mentorat individuel et des occasions de bénévolat. Ces activités s'adressent aux jeunes et aux adultes vulnérables et à risque, y compris les NEET.

SARI a été créée à l'origine sous le nom de Soccer Against Racism Ireland par les militants communautaires Frank Buckley et Ken McCue en 1997, année européenne contre le racisme. Avec le photographe Perry Ogden, ils ont formé SARI. La mission de SARI consiste à favoriser l'intégration culturelle et l'inclusion sociale et à défendre les droits de la personne dans le pays et à l'étranger en se servant du sport comme instrument de lutte contre le racisme, le sectarisme, l'homophobie et d'autres formes de discrimination. Ses principaux objectifs sont les suivants:

- proposer des programmes, des projets et des événements sportifs et culturels qui réunissent des personnes de traditions, d'origines ethniques, de religions et de milieux différents.
- encourager une attitude positive envers les personnes d'origines ethniques, religieuses et culturelles différentes.
- faire du lobbying auprès des organismes gouvernementaux et des organisations sportives nationales en vue de l'adoption de politiques et de pratiques favorisant l'égalité, l'intégration et l'inclusion.
- travailler avec les clubs sportifs locaux pour les encourager à créer des règles de jeu équitables pour tous, quelles que soient la couleur, la religion ou toute autre forme de discrimination.

Grâce à une combinaison de laboratoires d'éducation, de formation et d'apprentissage, SARI propose une série de programmes et de projets faisant appel au capital sportif et social pour renforcer les capacités individuelles et collectives. Dans l'arène du football, il s'agit notamment de:

- Le programme Soccernites Youth Leadership - ce programme travaille avec des jeunes marginalisés âgés de 14 à 18 ans dans un contexte extrascolaire en utilisant un processus d'apprentissage mixte combinant le développement des compétences footballistiques et des laboratoires d'apprentissage sur la lutte contre la discrimination, l'alphabétisation physique, la santé et la sécurité, les droits de l'homme, le développement de carrière, le tout soutenu par un programme de mentorat.
- Le programme Count Us In education through sport - ce programme travaille avec les établissements scolaires, y compris la formation continue et des enseignants en formation, offrant aux participants un enseignement sur des sujets tels que la lutte contre la discrimination, l'intimidation, la compétence interculturelle et les modules d'apprentissage numérique.
- Hijabs and Hat-Tricks - un programme régulier de sessions d'entraînement de football, lié à l'équipe féminine interreligieuse de SARI Diverse City AFC, qui brise les barrières et encourage les jeunes filles et les femmes musulmanes à jouer au football.
- Living Together Through Football - un accord de partenariat avec la Glentoran FC Academy à Belfast Est visant à créer un espace commun pour les jeunes issus de milieux catholiques, protestants et de milieux dissidents. Le programme apporte un soutien technique au football pour des projets de paix et de développement au Kosovo et au Nigeria.
- Le programme Socrates Football and Democracy - un programme consacré à l'utilisation du football en tant que support pédagogique pour l'éducation des électeurs et l'enregistrement des personnes issues de l'immigration afin de leur permettre de participer pleinement au processus démocratique. La méthodologie a été développée par le footballeur brésilien Socrates en association avec le Corinthians FC.

SPORT DANS LA VILLE

Sport dans la Ville a été fondée en 1998 avec pour objectif de créer un programme d'activités sportives destiné à venir en aide aux enfants défavorisés des quartiers les plus démunis de France. Chaque semaine, Sport dans la Ville aide 4 000 enfants défavorisés à travers le pays (Île-de-France, Rhône-Alpes) à mener une vie meilleure et à améliorer leur avenir grâce à un programme sportif et d'entraînement innovant.

L'organisation se sert du sport, principalement le football, comme instrument d'encouragement pour inciter les jeunes à éviter les comportements antisociaux, en leur apprenant l'importance du travail d'équipe, du leadership et de l'intégration sociale. Des sessions de coaching gratuites sont régulièrement proposées partout en France, ainsi que des camps sportifs, des matchs, des tournois et des événements spéciaux.

Une fois les bases jetées et le football ancré dans des valeurs telles que le respect et l'engagement, les jeunes participants sont prêts à évoluer vers une formation professionnelle plus formelle au sein du programme Job dans la Ville, qui leur propose une formation professionnelle et un encadrement. Ce programme a été mis en place, car 45 % des jeunes de 16 à 25 ans vivant dans des quartiers français défavorisés sont au chômage. Sport dans la Ville anime également le programme Entrepreneurs dans la Ville, qui encourage les jeunes à créer leur propre entreprise.

Ces deux programmes font partie intégrante du travail de Sport dans la Ville:

- Job dans la Ville - ce programme a pour objectif de soutenir directement les jeunes, y compris les NEET, en matière de formation, d'éducation et d'emploi. Les participants bénéficient: (i) d'un soutien et d'une formation individuels - les entraîneurs aident les jeunes à définir leurs objectifs de carrière; (ii) d'un encadrement - les bénévoles d'entreprise aident les jeunes à acquérir de la confiance en eux et à mieux comprendre le monde du travail; (iii) d'expériences professionnelles - les jeunes ont un accès direct à des stages, à des emplois saisonniers et à un emploi permanent dans les entreprises, au pays et à l'étranger; (iv) de visites de groupes professionnels - les jeunes ont la possibilité de visiter des entreprises et d'en apprendre davantage; et (v) des ateliers sur le renforcement des compétences - une formation qui aide les jeunes à acquérir les compétences nécessaires à un futur emploi.
- Entrepreneurs dans la Ville - programme d'entrepreneuriat de cinq mois qui aide les jeunes défavorisés à créer leur propre entreprise. La participation au programme est de nature compétitive - les participants potentiels présentent leurs projets d'entreprise à Sport dans la Ville qui sélectionne les 25 meilleurs. Chaque participant reçoit une inscription gratuite à l'EM Lyon Business School. Ils assistent à des cours de marketing, de commerce, de finance et de droit deux jours par semaine pendant quatre mois. D'autres ateliers - y compris des conférences animées par des entrepreneurs chevronnés - sont organisés par Sport dans la Ville ainsi qu'une cérémonie de clôture en fin de programme. Les trois jeunes présentant les meilleurs business plans recevront une récompense financière qui leur permettra de lancer leur entreprise, tandis que tous les participants bénéficieront d'un mentorat en entreprise pour les deux prochaines années.

ELIEL, 23, FRANCE

SPORT DANS LA VILLE

« CE PROGRAMME A PERMIS À ELIEL DE TROUVER UN EMPLOI, APRÈS CINQ ANS EN TANT QUE NEET. IL A OBTENU UN EMPLOI CHEZ SPORT DANS LA VILLE, OÙ IL S'OCCUPAIT DU SITE WEB DE L'ORGANISME CARITATIF ET DE L'ENTRETIEN DES TERRAINS DE FOOTBALL, AINSI QU'UN EMPLOI CHEZ DÉCATHLON, UN MAGASIN DE VENTE AU DÉTAIL SPÉCIALISÉ DANS LE SPORT, OÙ IL CONSEILLAIT LES CLIENTS ET VENDAIT LEURS PRODUITS. »

Eliel n'avait aucune qualification et se trouvait au chômage depuis cinq ans lorsqu'il a rejoint Sport dans la Ville. Son amour-propre et son assurance étaient médiocres, il semblait quelque peu égaré dans la vie et ne voyait aucun avenir professionnel.

Il a commencé par participer à des entraînements de basket-ball, un sport qu'il adorait. Sur le terrain de basket, c'était une autre personne. Il était motivé, sérieux, respectueux, confiant et déterminé à réussir au basketball. Les entraîneurs de Sport dans la Ville l'ont remarqué et ont encouragé Eliel à exprimer cette positivité et cette volonté dans d'autres aspects de sa vie. Ils l'ont convaincu de s'inscrire au programme Jobs dans la Ville.

Eliel a participé à de nombreux ateliers ainsi qu'à diverses activités axées sur l'employabilité et il a commencé à développer ses compétences. Il a acquis davantage d'assurance et de nouvelles compétences générales comme le leadership, le travail d'équipe, la fiabilité et la ponctualité. Il a également perfectionné ses compétences en matière de recherche d'emploi, y compris la rédaction de CV, les techniques d'entretien d'embauche et l'autoprésentation, et il a même obtenu un diplôme en chaînes d'approvisionnement, achats et logistique.

Ce programme a permis à Eliel de trouver un emploi, après cinq ans en tant que NEET. Il a obtenu un emploi chez Sport dans la Ville, où il s'occupait du site Web de l'organisme caritatif et de l'entretien des terrains de football, ainsi qu'un emploi chez Décathlon, un magasin de vente au détail spécialisé dans le sport, où il conseillait les clients et vendait leurs produits. Ces résultats ont permis à Eliel de se sentir plus heureux et de retrouver une meilleure estime de soi. Il est plus confiant, utilise une voix plus forte et affiche des qualités de leadership dans la vie quotidienne. Il est désormais plus enclin à saisir de nouvelles opportunités, il est plus indépendant et vise un avenir prometteur parce qu'il croit en lui-même.



CHAPITRE 3 UN CADRE COMMUN POUR LES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ AXÉS SUR LE FOOTBALL

3.1 À PROPOS DU PARCOURS VERS DES
RÉSULTATS COMMUNS

3.2 PARCOURS VERS DES RÉSULTATS COMMUNS

3.1 À PROPOS DU PARCOURS VERS DES RÉSULTATS COMMUNS

L'organigramme du parcours vers des résultats communs a été élaboré par les membres de Team Up, après de nombreuses heures de débat et de discussion portant sur les objectifs communs des programmes d'employabilité axés sur le football. Il en découle un cadre dans lequel les activités et les programmes de chaque organisation peuvent s'insérer. Le diagramme a été conçu pour être:

- un aperçu pratique et facile à utiliser du fonctionnement des activités d'employabilité liées au football,
- une représentation simple et visuelle du parcours qu'un jeune NEET motivé peut entreprendre,
- un résumé décrivant comment un mélange complexe et varié d'activités et de résultats peut contribuer collectivement à améliorer l'employabilité des jeunes NEET.

Les différents éléments du cadre seront présentés et expliqués de manière plus approfondie dans les différents chapitres de la boîte à outils.

Ce cadre offre une vue d'ensemble de la structure des programmes d'employabilité axés sur le football et du parcours des participants NEET, et il est primordial de le reconnaître. Toutes les organisations ne doivent pas pour autant mettre en œuvre les mêmes activités ou avoir le même impact. Par exemple, comme nous le verrons au chapitre 5, chaque organisation accorde une importance différente à la pratique du football en tant qu'outil pour engager les participants, développer des compétences non techniques, améliorer la santé ou améliorer l'intégration sociale. En outre, bien que toutes les organisations se soient accordées conjointement sur quatre domaines de résultats principaux (compétences générales, compétences en matière de recherche d'emploi, compétences techniques et compétences entrepreneuriales), elles ne mettent pas toutes en œuvre des programmes accordant la même importance à chacun de ces domaines.

Les membres de Team Up considèrent que le Parcours visant à atteindre des résultats communs constitue un outil utile pour les lecteurs de cette boîte à outils. De plus amples informations sur les quatre domaines de résultats ainsi que des études de cas approfondies de chaque activité figurent également au chapitre 7.



TÂCHE: Songez à la façon dont votre organisation s'inscrit dans le parcours vers des résultats communs et à l'itinéraire de vos jeunes NEET pour atteindre les résultats communs – y a-t-il des lacunes dans votre service ou des améliorations que vous pourriez apporter?

3.2 PARCOURS VERS DES RÉSULTATS COMMUNS PARCOURS DU PARTICIPANT



MICHAEL, 20 ANS, ROYAUME-UNI

ALBION IN THE COMMUNITY

Michael a été pris en charge à l'âge de 10 ans parce que sa mère était incapable de s'occuper de lui. Adolescent, son comportement est devenu incontrôlable et il a quitté l'école sans aucun projet de carrière clair.

Il a rejoint le programme Albion Goals et a commencé à apprendre et à se perfectionner. Les entraînements de football ont contribué à améliorer le comportement de Michael et à renforcer son estime de soi, tandis que le soutien d'un mentor l'a encouragé à s'inscrire à divers cours de formation. Il a obtenu avec succès un certificat de niveau 1 de l'Académie d'Entraîneur de Football d'un collège local respecté, a obtenu un prix de Leadership Sportif de niveaux 1 et 2 avec les Albion Goals, ainsi qu'un certificat d'employabilité de niveau 1.

Michael a également suivi des entraînements de football organisé par Albion Goals pour finalement participer à d'autres activités d'employabilité et de développement personnel. Il a appris à vivre de façon autonome en suivant un cours Cook & Eat, qui enseigne aux participants à cuisiner des repas simples, sains, bon marché et savoureux. Il a également assisté à Albion dans le Get Ready to Work programme de la Communauté, qui l'a aidé à la rédaction de CV, recherche d'offres d'emploi et les techniques d'entretien d'embauche. Cette expérience l'a finalement aidé à obtenir son premier emploi, en tant que nettoyeur spécialisé dans la restauration collective. Il voyage maintenant à travers le Royaume-Uni grâce à son travail et il occupe ce poste depuis plusieurs mois.

La participation au programme Albion Goals et la recherche d'un emploi ont eu un impact positif significatif sur la vie de Michael, comme il l'explique ci-après:

« Je crois que beaucoup de gens commençaient à m'ignorer parce que je n'avais jamais eu de travail. Albion Goals m'a permis d'acquérir des qualifications, mais surtout, et sans doute plus important encore, l'assurance nécessaire à la recherche d'un emploi et la capacité de me présenter de façon positive. J'ai commencé à croire davantage en moi. Peut-être parce que j'ai grandi dans une famille d'accueil, j'ai également été piégé par le système d'aide sociale - je suis maintenant complètement indépendant et tente maintenant de nouvelles choses. »

« ALBION GOALS M'A PERMIS D'ACQUÉRIR DES QUALIFICATIONS, MAIS SURTOUT, ET SANS DOUTE PLUS IMPORTANT ENCORE, L'ASSURANCE NÉCESSAIRE À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI ET LA CAPACITÉ DE ME PRÉSENTER DE FAÇON POSITIVE. »

4.1 QU'EST-CE QUE L'EMPLOYABILITÉ?

L'employabilité désigne un terme utilisé dans de nombreux contextes et de multiples façons - et il revêt donc un sens différent selon les personnes.

Le Cambridge Dictionary fournit une définition simple et non controversée: « compétences et aptitudes qui vous permettent d'être employé ». D'autres universitaires et organisations élargissent cette base pour fournir des définitions plus détaillées. Voici un petit échantillon:

- ›« Une combinaison de facteurs (tels que les compétences spécifiques à l'emploi, les compétences générales) qui permettent aux individus de progresser vers un emploi ou d'y accéder, de conserver leur emploi et de poursuivre leur carrière. » – European Quality Assurance in Vocational Education and Training (Assurance européenne de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels).
- ›« Un ensemble de réalisations, de connaissances et d'attributs personnels qui rendent les personnes plus susceptibles d'obtenir un emploi et de réussir dans leur profession choisie. » – Peter Knight & Mantz Yorke.
- ›« Un ensemble d'attributs, de compétences et de connaissances que tous les acteurs du marché de l'emploi devraient posséder afin de se donner les moyens d'être efficaces sur leur lieu de travail - dans leur intérêt, celui de leur employeur et celui de l'économie en général. » – Confederation of British Industry (Confédération de l'industrie britannique).
- ›« L'employabilité consiste à pouvoir obtenir un premier emploi, à le conserver et à en obtenir un nouveau au besoin. » – Erasmus+.

Toutes ces définitions admettent que l'employabilité est un concept complexe à multiples facettes, qui comprend de nombreux facteurs différents. L'employabilité ne consiste pas seulement à trouver un emploi. Il ne s'agit pas d'un insigne que vous pouvez obtenir et conserver indéfiniment, ni de diplômes universitaires ou de qualifications officielles.

L'employabilité désigne plutôt un ensemble holistique de compétences, d'attributs et de connaissances pouvant être développées dans divers contextes. Il s'agit d'une combinaison unique de facteurs influencés par la personnalité, les antécédents, l'éducation, la situation socioéconomique, les qualifications et le bien-être mental d'une personne. L'employabilité demeure donc un parcours personnel continu qui varie considérablement d'une personne à l'autre.

Toutefois, l'employabilité peut encore être enseignée, dans un sens, en mettant en œuvre des programmes et des activités encourageant les personnes à développer des piliers - les attributs, les compétences et les connaissances - qui renforcent l'employabilité.

Dans la section 4.2, les membres de Team Up ont identifié les principales activités d'employabilité qu'ils mènent ainsi que la manière dont elles contribuent à renforcer l'employabilité chez les jeunes.

REMARQUE: Une étude récente menée par la Vrije Universiteit sur la contribution du sport à l'employabilité des jeunes dans le contexte de la stratégie Europe 2020 – décrit l'employabilité comme un concept « complexe » et « ambigu » en constante évolution.

Les mutations du marché mondial de l'emploi, telles que l'émergence de nouvelles technologies, le besoin accru de travailler 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, à temps partiel et de manière flexible, et le déclin de l'emploi au profit de la vie culturelle, modifient le type de compétences en matière d'employabilité dont les jeunes ont besoin. Par conséquent, l'étude considère le terme « employabilité » comme une relation complexe entre un ensemble d'attributs individuels et les besoins plutôt généraux du marché du travail.

4.2 ACTIVITÉS D'EMPLOYABILITÉ

Le chapitre 5 décrit en détail le pouvoir du football sur la vie des jeunes NEET. Cependant, le football ne peut conduire les jeunes NEET qu'à ce stade. Il ne peut pas, par exemple, leur apprendre à rédiger un CV de qualité ou les former à impressionner un employeur potentiel lors d'un entretien d'embauche. Des activités d'employabilité spécifiques et bien planifiées sont donc nécessaires. Les membres de Team Up ont identifié plusieurs types d'activités d'employabilité clés dont ils se servent pour soutenir les jeunes, notamment:

- › Formation aux candidatures: Cours sur la rédaction de CV, recherche d'emploi en ligne, salons de l'emploi, simulation d'entretiens d'embauche
- › Qualifications accréditées: par exemple, cours de langues, diplômes, formations professionnelles.
- › Ateliers de développement personnel
- › Mentorat individuel
- › Opportunités de bénévolat
- › Stages et stages en entreprise
- › Projets d'action sociale menés par des jeunes
- › Ateliers sur l'entrepreneuriat

Chacune de ces activités vise à améliorer directement l'employabilité de ces jeunes et, in fine, à les aider à trouver un emploi durable. Le principe qui sous-tend cette approche est à la fois simple et efficace: si un jeune NEET a acquis de nouvelles qualifications et une expérience pertinente grâce au volontariat et aux stages, s'il a développé un CV bien rédigé, s'il a acquis une approche professionnelle en matière d'entretiens et s'il a bâti une bonne base de compétences générales, il est évidemment beaucoup plus enclin à réussir les entretiens et à trouver un emploi. Et nous savons que cette stratégie fonctionne. Ainsi, Albion in the Community, a par exemple aidé 451 jeunes NEET à trouver un emploi rémunéré au cours des deux dernières années, tandis que Sport 4 Life UK a aidé 76 jeunes NEET aux besoins complexes à trouver un emploi à long terme l'année dernière.

Mais comment combiner ces activités d'employabilité avec les activités footballistiques dans un programme cohérent et efficace? Voir chapitre 5.

REMARQUE: Certaines organisations réalisent toutes ces activités, d'autres n'en réalisent que quelques-unes - il appartient à chaque organisation de décider de ce qui fonctionnera le mieux pour ses participants.



TÂCHE: Effectuez des recherches sur le chômage chez les jeunes dans votre région, par exemple en déterminant combien de jeunes sont NEET selon les quartiers, les genres et les ethnies, et utilisez cet acquis pour planifier vos activités et programmes.

KELLY, 24, ROYAUME-UNI

SPORT 4 LIFE UK

« J'avais l'impression de ne pas être assez bien. J'ai touché le fond et je ne savais pas vers qui me tourner. Mon assurance et mon amour-propre étaient au plus bas. »

Ce sentiment, Kelly l'a ressenti après avoir perdu son emploi. Autrefois sans emploi depuis des années, elle revenait à la case départ. Ce fut un terrible revers. Ses perspectives d'avenir semblaient moroses.

Kelly était sur le point de perdre espoir, jusqu'à ce qu'elle entende parler de Sport 4 Life UK. Elle s'est inscrite au programme d'employabilité axé sur le football. Une décision qui changea sa vie.

Ce projet a poussé Kelly à quitter sa zone de confort, à tenter de nouvelles activités et à développer ses compétences relationnelles. Elle a participé à des entraînements sportifs ainsi qu'à l'organisation d'un projet d'action sociale communautaire. Mais ce ne fut pas toujours facile.

« Au début, j'étais extrêmement nerveuse et je craignais de parler aux autres. Je n'étais pas une personne suffisamment confiante et je n'étais pas très sportive. Mais peu à peu, les activités m'ont fait sortir de ma coquille et m'ont encouragée à communiquer davantage. J'ai commencé à me sentir différente. Le groupe m'a motivée et m'a soutenue - et j'ai trouvé la motivation de transformer le négatif en positif. »

Les ateliers sur l'employabilité et les simulacres d'entretiens ont permis à Kelly de trouver un emploi, tandis que le mentorat des employeurs et du personnel affecté au projet l'a aidée à élaborer un plan de carrière.

Désormais, la vie de Kelly a repris son cours normal. Elle fait des études en hôtellerie dans une université locale et elle est enthousiaste à l'idée d'un avenir prospère et prospère.

« Je suis extrêmement fière de mes réalisations. Je peux faire des choses que je n'aurais jamais rêvé de faire avant. Depuis le mauvais pas dans lequel je me suis retrouvée, j'ai maintenant le sentiment que seul le ciel peut m'arrêter. »

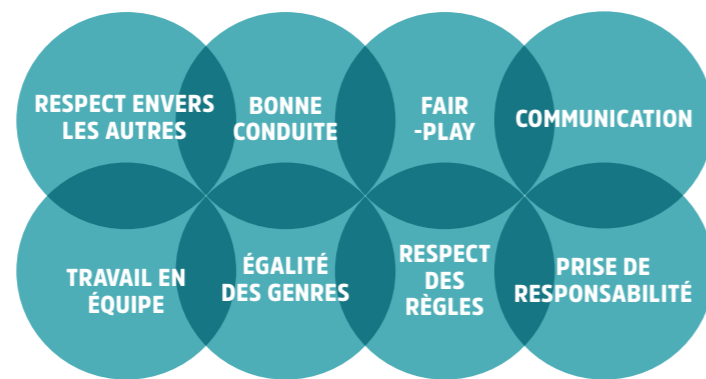
« JE SUIS EXTRÊMEMENT FIÈRE DE MES RÉALISATIONS. JE PEUX FAIRE DES CHOSES QUE JE N'AURAI JAMAIS RÊVÉ DE FAIRE AVANT. DEPUIS LE MAUVAIS PAS DANS LEQUEL JE ME SUIS RETROUVÉE, J'AI MAINTENANT LE SENTIMENT QUE SEUL LE CIEL PEUT M'ARRÊTER. »

5.1 LE FOOTBALL, UN OUTIL AU SERVICE DU BIEN

Tous les membres de Team Up se servent du football comme d'un outil pour renforcer l'employabilité des jeunes et soutenir les NEET - cependant, les méthodes appliquées varient souvent. Le chapitre suivant aborde les différentes manières dont les organisations se servent du football dans le cadre de leurs programmes d'employabilité.

Le football détient le pouvoir unique de transformer définitivement le monde au profit du bien. Il s'agit du sport le plus populaire au monde, avec des centaines de millions de joueurs dans le monde. Elle peut unir les gens, vaincre les obstacles, susciter des changements positifs et - élément crucial de cette boîte à outils - servir de levier pour renforcer l'employabilité chez les jeunes.

Mais nous avons tous vu assez de cartons rouges, de combats sur le terrain et de hooliganisme dans les tribunes pour savoir que le football, en soi, n'est pas nécessairement une force au service du bien. Le pouvoir unique du football au service du bien ne peut être libéré que s'il est libéré correctement. Les membres de Team Up en sont conscients. Ainsi, ils ont tous recours à des méthodologies spécifiques pour s'assurer que leurs entraînements de football se déroulent de manière positive et qu'ils changent le cours des choses. Ces méthodologies sont généralement axées sur les principes clés suivants:



Mais comment intégrer concrètement ces valeurs et ces principes dans vos entraînements? Les membres de Team Up dispensent leurs meilleurs conseils ci-après:

UTILISER LA MÉTHODOLOGIE FOOTBALL3

Oltalom utilise la méthodologie football3 pour proposer des activités de football bénéfiques. Mis au point par streetfootballworld, football3 représente une approche unique du football basée sur le principe selon lequel les valeurs fondamentales que sont le fair-play, l'égalité des genres, le travail d'équipe et le respect revêtent autant d'importance que les compétences et la compétition. football3, qui porte le nom de ses « trois mi-temps » - une discussion d'avant-match, un match de football et une discussion d'après-match - intègre à chaque match des leçons de vie essentielles sur des sujets tels que le comportement, la santé et la consolidation de la paix.

Les rencontres de football3 d'Oltalom et les tournois Fair Play Football Roadshow ont recours à cette structure : les jeunes établissent d'abord des règles spécifiques à leur jeu pour aborder une question sociale pertinente, telle que la participation accrue des femmes dans le sport ; ils jouent ensuite un match mixte de petite envergure, s'entendent sur des fautes, des coups francs et des buts entre eux ; enfin, ils réfléchissent à leur comportement et au respect des règles dans le cadre d'une discussion de groupe ouverte et honnête.

REMARQUE:
En savoir plus sur football3 à sur www.football3.info

INTÉGRER LES COMPÉTENCES GÉNÉRALES DANS DES ACTIVITÉS FOOTBALLISTIQUES

Outre ses entraînements réguliers de football, Red Deporte emmène souvent les jeunes NEET à l'occasion d'un voyage spécial où ils jouent au Footgolf, une combinaison de football et de golf qui consiste à envoyer un ballon dans un trou. Les programmes de Footgolf sont spécialement conçus pour enseigner aux jeunes NEET les compétences relationnelles. Chaque trou comprend une leçon différente - comme le travail d'équipe, la communication et la confiance envers les autres - et le coach dirige les discussions autour de ce sujet à la fin de chaque trou marqué. De cette façon, les compétences sociales essentielles sont intégrées en toute transparence dans une activité simple et amusante. Voir le paragraphe 7.1 pour plus de détails.

PROMOUVOIR LES VALEURS SOCIALES

SARI organise un entraînement spécial de football pour enseigner aux jeunes les effets négatifs de la discrimination. Avant le début du match, deux jeunes sont sélectionnés en tant que capitaines d'équipe et ils sont placés sur le côté. À l'insu des capitaines, les autres jeunes sont invités à les ignorer complètement et à ne jamais leur faire de passe. Le match se déroule, les capitaines se sentant naturellement laissés pour compte, confus et frustrés. Une discussion de groupe est organisée après le match, pour réfléchir à la façon dont les jeunes se sentent et comparer cette situation à une discrimination réelle.

FAIRE APPEL À DES ENTRAÎNEURS DE FOOTBALL ET DES BÉNÉVOLES QUI JOUERONT CE RÔLE.

Dans le cadre de son programme Albion Goals, Albion in the Community fait spécifiquement appel à des entraîneurs de football possédant une formation en matière d'intégration sociale, une expertise du football en tant qu'instrument au service du bien et une expérience pratique du travail avec des jeunes défavorisés aux besoins multiples. La majorité des entraîneurs d'Albion Goals sont également souvent âgés de plus de 30 ans, avec une « expérience de vie » significative, et son objectif vise à recruter du personnel doté de qualités personnelles telles que la positivité, l'accessibilité, la confiance, la motivation et d'excellentes compétences en leadership. Ainsi Albion in the Community veille à ce que ses entraîneurs soient des modèles dont les jeunes puissent s'inspirer, qu'ils respectent et dont ils puissent apprendre des compétences générales essentielles.

UTILISER UN CODE DE CONDUITE

Sport 4 Life UK applique un code de conduite élaboré par les jeunes au début de chaque programme avec le soutien de l'entraîneur de football. Le code, qui est conçu pour s'assurer que les jeunes sont bien élevés, comprend des règles telles que l'interdiction de jurer, d'intimider, de consommer de l'alcool ou de la drogue, de se battre ou de discuter, et incitant à respecter les autres et à se serrer la main après un match. Si un jeune enfreint les règles, un membre du personnel en discutera avec lui et lui expliquera ce que cela implique - les délinquants réguliers peuvent être bannis des activités. Inversement, les jeunes qui respectent fidèlement les règles peuvent être récompensés par des voyages ou des récompenses spéciales.

5.2 PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ AXÉS SUR LE FOOTBALL

Qu'est-ce qu'un programme d'employabilité axé sur le football?

Il s'agit d'un programme qui combine des activités liées au football et à l'employabilité dans le but d'aider les jeunes NEET à renforcer leur employabilité et à trouver un emploi.

Comment mettre en place un programme d'employabilité axé sur le football?

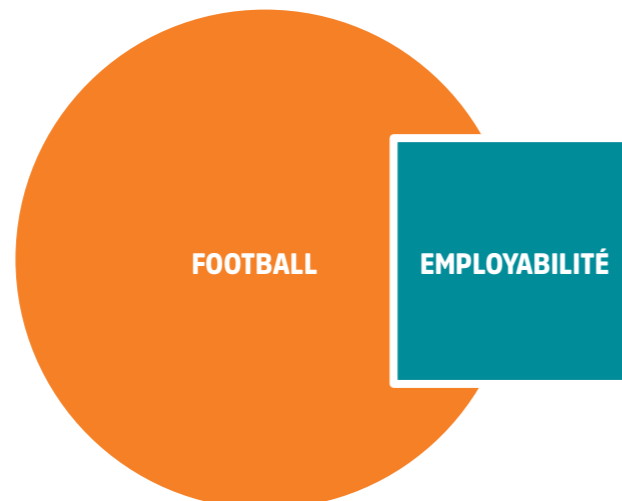
Il n'existe aucun modèle idéal pour dispenser un programme d'employabilité axé sur le football. Vous pouvez procéder de différentes façons. Par exemple, une organisation peut proposer 52 entraînements de football par an avec un atelier régulier sur l'employabilité une fois par mois; une autre organisation peut proposer des entraînements de football tous les matins et des activités d'employabilité tous les après-midi; une autre peut dispenser des cours d'employabilité de 30 heures par semaine et proposer une session de football de deux heures par semaine seulement. Dans certains cas, le football et l'employabilité seront totalement intégrés dans la même activité; dans d'autres, il s'agira d'activités séparées et distinctes. Les possibilités sont infinies et varieront considérablement selon les priorités, l'expérience et l'expertise de chaque organisation, ainsi que selon les caractéristiques démographiques et les besoins des jeunes engagés.

Cette boîte à outils ne prétend pas vous recommander une approche fixe à suivre, mais elle mettra en valeur les différentes méthodes utilisées par les membres de Team Up. Vous pouvez décider de reproduire très fidèlement le modèle utilisé par une organisation particulière, ou vous pouvez également choisir des éléments parmi différents modèles pour créer votre propre approche sur mesure. Quoi qu'il en soit, ces exemples vous inspireront et vous guideront dans votre démarche consistant à combiner les activités footballistiques et d'employabilité dans un programme qui changera positivement la vie des jeunes.

Nous pouvons classer les organisations dans les deux catégories suivantes, en fonction de la manière dont elles combinent les activités liées au football et à l'employabilité:

ORGANISATIONS FOOTBALL+

Définition: organisations proposant essentiellement des activités footballistiques, les activités liées à l'employabilité constituant un service supplémentaire. Le football constitue le cœur du programme; l'employabilité est un complément construit autour du football. L'approche: **football+** employabilité.



Prestation assurée par: clubs de football, organisations caritatives sportives et groupes de jeunes

REMARQUE: une méthode ne vaut pas nécessairement mieux qu'une autre - chacune présente des avantages et des inconvénients et il vous incombe de choisir la meilleure option pour votre organisation et son contexte spécifique.

REMARQUE: un programme d'employabilité axé sur le football doit intégrer des activités d'employabilité spécifiques - telles que des cours de rédaction de CV - améliorant directement l'employabilité des jeunes.

ORGANISATIONS +FOOTBALL

Définition: organisations proposant essentiellement des activités d'employabilité, accompagnées par des entraînements de football en complément. L'employabilité est la pierre angulaire du programme; le football est un complément construit autour de l'employabilité. L'approche: employabilité **+football**.



Prestation assurée par: organisations caritatives, organisations de travail social, clubs de promotion professionnelle

REMARQUE: les organisations de +football se servent du football comme d'un « crochet » ou d'un « attrape-mouches » pour inciter les jeunes à participer à des activités d'employabilité plus formelles - inversement, les organisations de football+ utilisent le football comme méthode d'apprentissage et adaptent les entraînements de football pour renforcer et soutenir les composantes d'employabilité de leurs programmes.

FOOTBALL+ ET +FOOTBALL

FOOTBALL+

Le football constitue le cœur du programme.
Les activités footballistiques sont plus régulières.
Expert dans la mise en place d'activités de football.
Les activités d'employabilité sont un « complément ».
100 % des jeunes participent au football.

+FOOTBALL

L'employabilité constitue le cœur du programme.
Les activités d'insertion professionnelle sont plus régulières.
Expert dans la mise en place d'activités axées sur l'employabilité.
Les activités footballistiques sont un « complément ».
100 % des participants s'engagent dans le programme d'employabilité.

En réalité la classification et la catégorisation des programmes en deux groupes seraient trop simplistes. Il est sans doute plus judicieux de placer les organisations dans un spectre intermédiaire entre les modèles football+ et +football, comme l'a fait Team Up! ci-après:



REMARQUE: il est possible pour une organisation de se déplacer dans le spectre au fil du temps - Sport 4 Life UK, par exemple, s'est ainsi recentrée juste après avoir décidé stratégiquement de se concentrer davantage sur le travail d'employabilité.



TÂCHE: Discutez avec vos collègues de la position de votre organisation par rapport à ce spectre - êtes-vous une organisation football+ ou +football? Une fois votre réponse satisfaisante, lisez la suite pour découvrir les études de cas pertinentes à votre organisation.

5.3 RÉSULTATS LIÉS AU FOOTBALL

Le football n'est pas seulement un puissant outil de motivation. Il permet également d'aider directement les jeunes à obtenir des résultats importants. Nombre de ces résultats jettent les «fondations» - telles que de simples perfectionnements des compétences générales ou une amélioration du bien-être mental - qui permettront aux jeunes de se lancer dans des programmes d'employabilité plus exigeants à l'avenir. Par exemple, un jeune NEET qui manque de confiance et d'estime de soi peut ne pas être immédiatement capable de participer à des ateliers de préparation de CV ou à des simulations d'entretiens. Mais, en améliorant lentement son équilibre mental grâce à des entraînements hebdomadaires de football répartis sur plusieurs mois, un jeune finira par se préparer et évoluer vers des activités d'employabilité.

Les membres de Team Up ont identifié quatre manières clés de se servir du football et des résultats obtenus par chaque approche:

- Le football comme instrument de motivation chez les jeunes.
- Le football comme instrument de développement des compétences générales.
- Le football comme instrument au service de la santé mentale et physique.
- Le football comme instrument au service de l'intégration sociale.

LE FOOTBALL EST UN OUTIL PUISSANT DE MOTIVATION CHEZ LES JEUNES.

Le football est un outil de motivation puissant. Il s'agit d'un jeu amusant et agréable, apprécié par des millions de personnes à travers le monde - son pouvoir d'attraction est sans doute inégalé. Le football est donc le « crochet » idéal pour inciter les jeunes à s'impliquer dans votre organisation et à s'inscrire à vos programmes. Cette approche s'avère particulièrement efficace pour les jeunes qui ne seraient en temps normal pas intéressés par des activités scolaires ou des programmes plus formels. En se servant du football comme outil de motivation, les membres de Team Up parviennent à mobiliser davantage de jeunes - en particulier ceux qui viennent d'horizons difficiles à atteindre - et à les retenir plus longtemps.

LE FOOTBALL EN TANT QU'OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES GÉNÉRALES

L'atout majeur du football en tant qu'outil au service du bien-être tient probablement à sa capacité à encourager le développement personnel et à favoriser l'acquisition de compétences générales non techniques. De la communication et du leadership au travail d'équipe et à l'organisation, la liste des compétences générales que les jeunes peuvent apprendre du football est longue. Voici quelques exemples spécifiques:

> COMMUNICATION – écoutez un match de football et vous entendrez régulièrement des cris tels « il est dessus », « passe », « shoote », etc. Les joueurs se parlent constamment, appellent le ballon, encouragent leurs coéquipiers et informent les autres de l'espace autour d'eux ou de la position de l'adversaire. Sur un plan élémentaire, ce cours enseigne aux jeunes à communiquer à voix haute dans un environnement de groupe. Mais les leçons de communication peuvent aussi s'avérer plus complexes et subtiles. Un capitaine d'équipe, par exemple, apprendra à formuler des critiques constructives à un joueur sans pour autant ruiner son

assurance; un jeune arbitre apprendra à contrôler un groupe d'une manière ferme, mais juste; et tous les joueurs apprendront à écouter, à respecter les opinions des autres et à s'autoanalyser en prenant part aux discussions d'après-match.

> TRAVAIL D'ÉQUIPE – le football est un jeu d'équipe, ce qui signifie que les jeunes doivent collaborer et travailler ensemble pour atteindre un but commun. Comme le dit le cliché, « il n'y a pas de *moi-je* dans l'équipe. » Certains jeunes auront du mal à accepter cette approche, parce qu'ils voudront être le héros ou parce qu'ils seront frustrés par les autres membres de l'équipe. Mais, grâce aux conseils des entraîneurs, l'environnement d'équipe peut enseigner aux jeunes les valeurs de l'unité, de la solidarité et de l'entente positive avec les autres.

> LEADERSHIP – les jeunes peuvent apprendre à gérer, contrôler, inspirer et guider les autres par le biais du football. Par exemple, un capitaine d'équipe peut être amené à organiser l'échauffement de l'équipe, à prononcer un discours à la mi-temps ou à décider de la position des joueurs. Les bénévoles et les jeunes entraîneurs peuvent se voir confier la responsabilité directe d'animer des entraînements et de diriger un groupe, et les jeunes peuvent aussi participer à des programmes officiels de formation en leadership liés au football.

> AUTRES COMPÉTENCES – Le football peut enseigner aux jeunes une myriade d'autres compétences générales ou non techniques qui les aideront à accomplir les tâches de la vie quotidienne, comme aller à l'école ou trouver un emploi. Ces compétences englobent la politesse, la ponctualité, l'organisation, l'autogestion, la gestion d'événements, l'autodiscipline, la résilience pour surmonter les obstacles, les récompenses qu'apporte le travail acharné et bien d'autres.

LE FOOTBALL COMME INSTRUMENT AU SERVICE DE LA SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE.

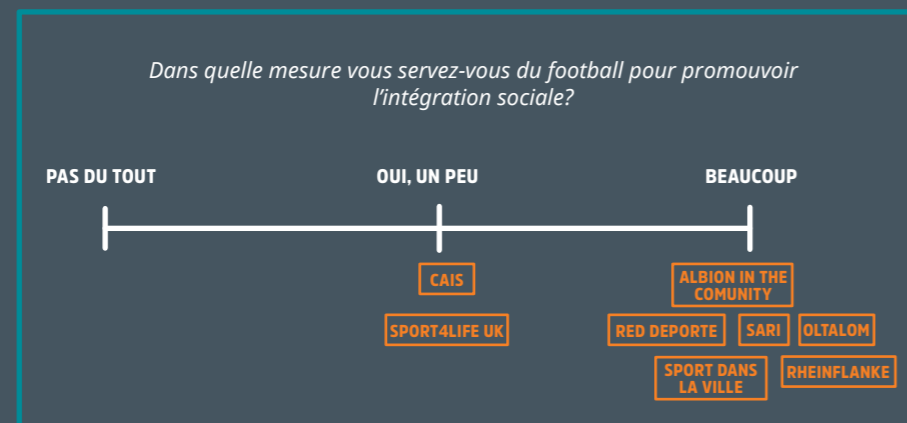
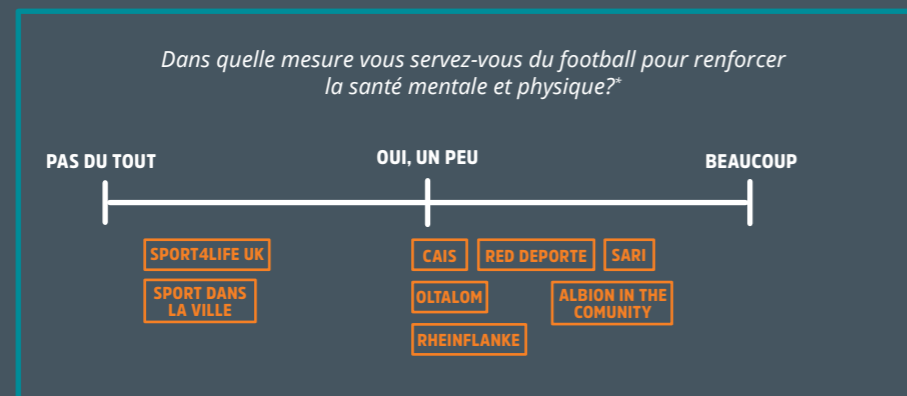
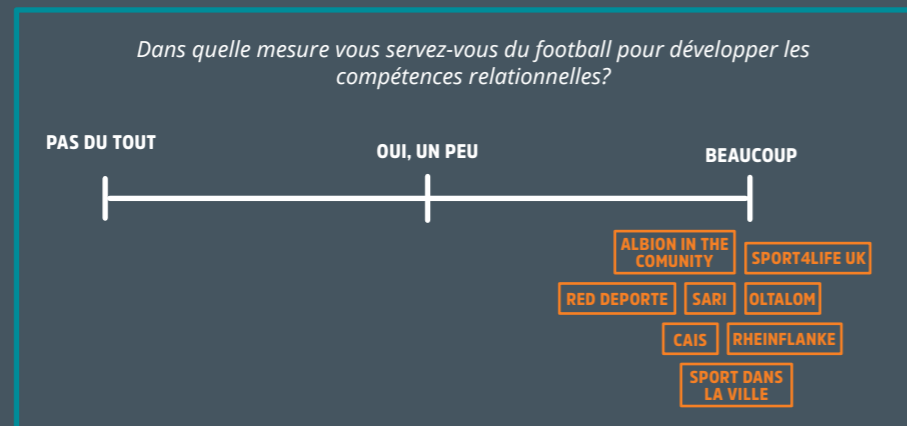
Le football peut avoir une incidence énorme sur la santé mentale et physique des jeunes. Dans sa forme la plus élémentaire, le football permet aux jeunes de faire de l'exercice et d'être actifs, ce qui les aide à améliorer leur forme physique, à perdre du poids, à réduire leur niveau de stress et d'anxiété et à se sentir plus heureux. Les bienfaits de l'exercice sont scientifiquement prouvés et généralement reconnus dans la société. Le football peut également contribuer à améliorer l'estime de soi, la confiance en soi et le comportement des jeunes. Les félicitations et les encouragements de leurs pairs aideront, par exemple, un adolescent timide et peureux à acquérir davantage d'assurance et de confiance en soi; le fait d'apprendre aux jeunes à gérer eux-mêmes le « temps mort » lorsqu'ils deviennent agressifs ou frustrés durant un match peut leur permettre de développer des compétences en gestion de la colère; et le fait de les aider à reconnaître leurs propres forces et faiblesses sur le terrain contribue à les sensibiliser davantage et à leur apprendre à se fier à leurs propres capacités - par exemple, peu importe si vous n'êtes pas le meilleur footballeur, parce que vous pourriez être le jeune affichant le plus grand respect des règles ou avec la meilleure approche fair-play.

FOOTBALL EN TANT QU'OUTIL AU SERVICE DE L'INTÉGRATION SOCIALE

Les tumultes d'un match de football peuvent souvent traduire les caprices de la vie réelle - et le terrain de football peut donc se révéler un cadre idéal pour enseigner aux jeunes des valeurs sociales importantes telles que la tolérance, l'intégration, l'ouverture d'esprit et le respect. Par exemple, si un jeune noue des liens d'amitié avec ses coéquipiers d'origines ethniques différentes, il est alors moins susceptible d'être raciste ou discriminatoire dans la vie quotidienne; ou si on lui apprend l'importance de respecter les règles du match (par exemple, la violation des règles est punie par des cartons jaunes ou rouges), il sera alors plus susceptible de respecter les règles de la société et de ne pas s'engager dans des activités criminelles. Des méthodes simples, telles que serrer la main après un match ou s'assurer que les équipes soient mixtes, permettent également de favoriser la tolérance et l'intégration, tandis que le déplacement des participants à des rencontres auxquelles participent des pairs d'autres villes, cultures et origines peut leur apprendre à accepter les différences et à être ouverts d'esprit.

RÉSULTATS AXÉS SUR LE FOOTBALL

Différentes organisations ont recours au football pour différentes raisons. Ci-après, les membres de Team Up ont eux-mêmes identifié leur degré d'utilisation du football en tant qu'outil favorisant l'engagement, les compétences générales, la santé mentale et les valeurs sociales.



*Certaines organisations estiment que l'amélioration de la santé mentale et physique ne constitue pas l'objectif principal de leurs activités, mais reconnaissent que ces objectifs constituent toujours une contribution positive pour les participants.

5.4 ÉTUDES DE CAS

Les études de cas suivantes décrivent comment chaque membre de Team Up combine les entraînements de football et les activités d'employabilité dans un programme structuré d'employabilité axé sur le football.

FOOTBALL+ ÉTUDES DE CAS

ALBION IN THE COMMUNITY

APERÇU

Le travail d'Albion in the Community repose sur des activités footballistiques hebdomadaires régulières, autour desquelles un « menu » d'activités supplémentaires d'employabilité est proposé aux participants. Le football constitue le point de départ de la plupart des jeunes et leur participation au football peut durer aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Les participants sont ensuite dirigés vers diverses activités liées à l'employabilité, y compris des ateliers sur la santé mentale, des événements « Get Ready to Work » et des qualifications accréditées.

Le passage des activités footballistiques aux activités favorisant l'employabilité est facultatif, mais le taux de réussite d'Albion dans la Communauté reste très élevé, 90 % des jeunes faisant la transition. Des stages d'apprentissage et de volontariat sont organisés parallèlement au programme, offrant ainsi de nouvelles opportunités aux jeunes.

STRUCTURE



Activités footballistiques:

1 entraînement par semaine sur toute l'année



Activités d'insertion professionnelle:

1 atelier sur la santé mentale tous les trois mois.

1 atelier « Get Ready to Work » tous les six mois.

1 qualification accréditée tous les trois mois.

Formations continues et bénévolat.



CONSEIL DE CHOIX

« Les participants à vos activités favorisant l'employabilité sont invités à faire valoir les avantages qu'ils en retirent. Le recrutement entre pairs se révèle très efficace. Essayez de trouver des participants qui pourraient défendre votre travail et inciter les autres à y adhérer. »

OLTALOM

APERÇU

Oltalom propose régulièrement un calendrier hebdomadaire d'activités footballistiques pour les jeunes d'âges et de sexes différents, ainsi que des services d'employabilité « globaux » comprenant un coaching individuel et des cours d'anglais.

Un jeune s'engagera d'abord auprès d'Oltalom en participant aux entraînements et aux matchs de football. Des travailleurs sociaux assistent à toutes les rencontres de football et se tiennent à la disposition des jeunes pour discuter avec eux et les soutenir, si nécessaire. Lorsqu'un jeune souhaite ou a besoin de plus de soutien, le travailleur social lui prodigue des conseils et une orientation personnalisés dans le cadre de rendez-vous individuels et de consultations en ligne. Il s'agit souvent d'aider les jeunes à se réinsérer dans le système éducatif traditionnel. Les jeunes peuvent également participer à des cours d'anglais hebdomadaires et à une formation professionnelle semestrielle.

STRUCTURE



Activités footballistiques:

2-4 X entraînements de football par semaine (minimum) sur toute l'année.

tournois et événements mensuels de football3 (mars - octobre).



Activités d'insertion professionnelle:

rencontres individuelles, accompagnement individuel dans le cadre de la recherche d'emploi.

2 X cours de langue anglaise par semaine (débutants et avancés).

2 X deux cours de formation professionnelle par an.



CONSEIL DE CHOIX

« Veillez à ce que votre personnel et vos bénévoles possèdent des compétences et des domaines d'expertise différents - nos entraîneurs de football et nos travailleurs sociaux travaillent en parfaite collaboration et se complètent mutuellement pour soutenir le groupe cible. »

SPORT DANS LA VILLE

APERÇU

Sport dans la Ville propose un calendrier varié d'activités sportives et d'insertion professionnelle, offrant aux jeunes un large éventail d'opportunités. Des cours de tennis, de basket-ball et de hip-hop sont régulièrement dispensés en même temps que le football, tandis que les activités d'employabilité comprennent du mentorat individuel, des ateliers, des cours d'entrepreneuriat et des visites d'entreprises.

Certaines de ces activités axées sur l'employabilité ont lieu régulièrement chaque semaine, tandis que d'autres sont organisées de manière intensive pendant les vacances scolaires. Certaines de ces activités axées sur l'employabilité ont lieu régulièrement chaque semaine, tandis que d'autres sont organisées de manière intensive pendant les vacances scolaires. Le mentorat des employés de l'entreprise et les cours d'entrepreneuriat constituent une force particulière de l'approche de Sports dans la Ville.

STRUCTURE



Activités footballistiques:

2X entraînements de football par semaine.

2X-3X tournois de football par an.

cours de basket-ball supplémentaires.



Activités d'insertion professionnelle:

soutien individuel et formation.

mentorat dispensé par les employés des entreprises.

stages et opportunités d'emploi saisonnier.

visites d'entreprise en groupes.

ateliers de renforcement des compétences.



CONSEIL DE CHOIX

« Créez des valeurs sociales pour les jeunes et développez leurs aptitudes essentielles à la vie quotidienne dans le cadre de vos entraînements footballistiques - cela vous permettra ensuite de travailler plus facilement leurs capacités d'employabilité dans le cadre de votre programme. »

SARI**APERÇU**

SARI propose des entraînements hebdomadaires gratuits de football sous le nom de Soccernites, ainsi que des entraînements réguliers dans le cadre de son programme destiné aux jeunes musulmanes Hijabs and Hat-Tricks ainsi qu'à son équipe féminine interreligieuse Diverse City AFC. Les activités d'employabilité s'articulent autour de ces activités footballistiques, avec des ateliers dispensés une fois par mois, du mentorat (en face à face ou via Skype) toutes les deux semaines et des possibilités de bénévolat continu offertes simultanément.

En tant qu'entreprise sociale dirigée par des bénévoles, avec des contraintes financières et de temps, SARI n'a pas toujours la capacité de proposer elle-même des activités d'employabilité. Elle a ainsi noué de solides partenariats avec des organisations externes qui gèrent des programmes structurés prêts à l'emploi. SARI oriente ses participants vers ces programmes et suit leurs progrès tout en leur apportant un soutien continu.

STRUCTURE**Activités footballistiques:**

2X entraînements de football par semaine.
TOURNOIS ANNUELS Soccerfest et World Refugee Day.

**Activités d'insertion professionnelle:**

2X séances de mentorat par participant et par mois.
2X ateliers d'insertion professionnelle par mois.
opportunités continues de bénévolat et de stages.
orientation continue vers des organismes externes.
formation par le biais d'échanges internationaux via Erasmus+.

**CONSEIL DE CHOIX**

« Il n'est pas nécessaire d'être un expert universel - ce n'est pas réaliste. En revanche, établissez de solides relations avec des organisations externes et orientez vos participants vers les programmes d'employabilité de ces partenaires pour compléter et renforcer les programmes internes. Une telle approche peut avoir un impact extrêmement positif sur la vie des jeunes ».

+FOOTBALL ÉTUDES DE CAS**SPORT 4 LIFE UK****APERÇU**

Sport 4 Life UK propose un soutien de 12 mois aux jeunes pour les aider à reprendre des études, un emploi ou une formation. Ce soutien commence par un programme d'employabilité hautement structuré et axé sur le football d'une durée de cinq semaines, suivi d'un mentorat individuel, d'une formation et de sessions de groupe. Ce programme de cinq semaines, qui prévoit un calendrier d'activités préprogrammé au jour le jour, comprend les activités suivantes :

- > Activités footballistiques et sportives
- > des qualifications reconnues dans le domaine des « aptitudes à l'employabilité » et du « leadership sportif ».
- > un soutien individuel par mentorat
- > des ateliers, y compris des ateliers sur la rédaction de CV et des simulations d'entretiens.
- > un programme d'action sociale mené au bénéfice de la jeunesse visant à permettre aux jeunes d'organiser leur propre événement ou projet au profit de leur communauté locale
- > un programme de volontariat

Chaque programme intensif comprend cinq semaines de cours, trois jours complets par semaine (env. 10h à 16h), avec des activités liées au football et à l'employabilité entièrement intégrées. Par exemple, 100 % des participants prennent part à toutes les activités - un jeune ne peut pas choisir de participer uniquement aux entraînements de football. Une fois que ce programme de cinq semaines, qui est dispensé par des mentors et des formateurs professionnels qualifiés plutôt que par des entraîneurs de football, est terminé, un encadrement continu et un soutien de groupe sont assurés pendant une période pouvant aller jusqu'à un an.

STRUCTURE**Activités footballistiques:**

sessions ordinaires intégrées dans un calendrier de cinq semaines.

**Activités d'insertion professionnelle:**

- 1X** qualification de leadership accréditée dans le cadre d'un programme de cinq semaines.
- 1X** qualification d'employabilité accréditée dans le cadre d'un programme de cinq semaines.
- 8X** ateliers sur la rédaction de CV, les techniques d'entretien, la définition d'objectifs, la recherche d'emploi, la gestion financière, la communication, le développement personnel et les carrières dans le cadre d'un programme de cinq semaines.
- 1X** projet d'action sociale mené par des jeunes dans le cadre d'un programme de cinq semaines.
- 1X** simulation d'entretien par participant dans le cadre d'un programme de cinq semaines de mentorat individuel et continu.

**CONSEIL DE CHOIX**

« Nous avons constaté que l'élaboration d'un calendrier beaucoup plus structuré et bien planifié pour notre programme s'est avérée un grand pas en avant. Elle nous a permis de devenir des experts dans notre travail et de nous concentrer pleinement sur les résultats que notre programme vise à atteindre. Notre approche apporte également une structure et un objectif de vie aux jeunes qui en sont souvent dépourvus dans leurs activités quotidiennes, ce qui nous a permis de renforcer considérablement notre impact et d'aider beaucoup plus de jeunes NEET à accéder au marché de l'emploi ».

CAIS

APERÇU

CAIS dispense un programme structuré et complet d'activités d'employabilité aux jeunes NEET, y compris l'éducation non formelle, les stages, le mentorat individuel, les groupes de soutien et les cours de TI. Ces activités pour l'employabilité, proposées toute la journée du lundi au vendredi, constituent le cœur du programme du CAIS, tandis que les entraînements de football sont tout simplement proposés en tant qu'activité complémentaire non obligatoire. De nombreux jeunes ne participent qu'aux activités pour l'employabilité et choisissent de ne pas assister aux entraînements de football facultatifs. Pour un jeune NEET, un parcours type peut consister à suivre 50 heures de formation générale par le biais de programmes d'éducation extrascolaires, 60 heures de stage au sein d'une entreprise locale, la participation hebdomadaire à un groupe de soutien aux jeunes chômeurs et à un cours d'informatique, ainsi qu'à bénéficier d'un soutien continu en matière de mentorat et de recherche d'emploi une fois par semaine. Cette possibilité est offerte jusqu'à ce que le jeune trouve un emploi et puisse obtenir son diplôme.

STRUCTURE



Activités footballistiques:

1X entraînement de football par semaine (minimum)



Activités d'insertion professionnelle:

1X séance de mentorat par participant par semaine.

1X groupe de soutien 1 fois par semaine.

1X atelier informatique par semaine.

formation générale continue dans le cadre d'un programme d'éducation non formel.

possibilités de stages en continu.

mentorat individuel continu



CONSEIL DE CHOIX

« Les stages constituent une formidable opportunité pour les jeunes NEET de développer leurs compétences en termes d'employabilité, de mieux connaître le monde du travail et de faire valoir leurs compétences auprès d'employeurs potentiels. Grâce à notre programme de stages, nous avons pu élargir les possibilités d'emploi offertes à nos jeunes du réseau NEET »

RHEINFLANKE

APERÇU

RheinFlanke privilégie les activités d'employabilité, mais sans utiliser une structure de programme fixe. En revanche, elle adopte une approche holistique et garantit à chaque jeune un accompagnement personnalisé, sur mesure et adapté à ses besoins.

RheinFlanke propose un ou deux entraînements de football par semaine dans des lieux et des projets différents sous forme d'« offre ouverte », ce qui signifie que les jeunes sont accueillis aussi souvent ou rarement qu'ils le souhaitent. Cette fondation permet aux participants de bénéficier d'un accompagnement intensif et personnalisé dispensé par des formateurs, de participer à des salons de l'emploi ou d'effectuer des stages et du bénévolat.

STRUCTURE



Activités footballistiques:

1X or 2X entraînements de football par semaine.



Activités d'insertion professionnelle:

un encadrement professionnel personnalisé continu.
possibilités de stages permanents et de bénévolat.



CONSEIL DE CHOIX

« Chaque jeune est unique, alors veillez à pouvoir lui proposer un accompagnement individualisé et personnalisé en fonction de sa situation, de ses antécédents et de son caractère. Vous pourrez ainsi mieux aider les jeunes à renforcer leur capacité d'insertion professionnelle et, en fin de compte, à trouver un emploi. »

ANNA*, 29, HUNGARY OLTALOM

L'ancienne toxicomane de 29 ans avait radicalement changé de vie. Elle avait réussi à sortir de cette dépendance et avait trouvé un emploi de mentor pour une ONG venant en aide aux jeunes toxicomanes. Mais un tragique incident familial a subitement tout chamboulé. Elle devint alors extrêmement dépressive et bouleversée de chagrin, elle perdit son emploi et faillit retomber dans la toxicomanie.

Anna était au chômage depuis plus de six mois lorsqu'elle a rejoint Oltalom. Elle cherchait un autre emploi, mais elle avait des doutes quant à son orientation professionnelle. Sa confiance et son estime de soi étaient bien médiocres et il était évident qu'elle avait besoin d'une aide professionnelle pour faire face à son chagrin. À cette époque, sa vie était chaotique et instable, et elle ignorait quelle direction prendre.

Le groupe Oltalom s'est attaché à soutenir Anna, à bâtir un climat de confiance sur le long terme. Après plusieurs rencontres individuelles, elle a accepté de revoir son ancien thérapeute et de solliciter un soutien pour faire son deuil. C'était la première étape vers la guérison. En participant régulièrement à des entraînements de football, qu'Anna décrit comme « son seul plaisir dans la vie », elle a également pu se détendre et renforcer son équilibre mental.

Les accompagnateurs d'Oltalom ont ensuite apporté à Anna un soutien individualisé sur mesure pour l'aider à retrouver un emploi. Ils l'ont aidée à rédiger un CV et une lettre de motivation, à effectuer des recherches et à identifier une liste d'ONG où elle pourrait potentiellement trouver un emploi en tant que mentor en réinsertion pour toxicomanes ou un rôle similaire, et à commencer à envoyer des candidatures. Elle a participé à quelques entretiens, mais dans un premier temps, elle n'a pas réussi à décrocher d'emploi, jusqu'à ce qu'une place se libère chez un partenaire d'Oltalom, et elle l'a obtenue.

Anna travaille désormais en tant qu'assistante sociale à temps plein dans un refuge pour sans-abri. Elle suit des études en sciences sociales dans un établissement local et passe un examen d'anglais dans le cadre de ce cours pour décrocher son diplôme. Elle est abstinente et son état mental est beaucoup plus stable, elle sourit beaucoup plus qu'auparavant, et elle a accompli l'exploit impressionnant de passer du statut d'ancien mentor pour toxicomanes à celui de travailleur social professionnel. Sa vie a pris un nouveau tournant et elle est très enthousiaste pour l'avenir.

Le vrai nom de la participante a été remplacé afin de protéger son identité.

EN PARTICIPANT RÉGULIÈREMENT À DES ENTRAÎNEMENTS DE FOOTBALL, QU'ANNA DÉCRIT COMME «SON SEUL PLAISIR DANS LA VIE», ELLE A ÉGALEMENT PU SE DÉTENDRE ET RENFORCER SON ÉQUILIBRE MENTAL.

CHAPITRE 6: TRAVAIL AVEC LES JEUNES NEET

6.1 TRAVAIL AVEC LES JEUNES

6.2 GUIDE DES MEILLEURES PRATIQUES

6.3 DÉFIS ET SOLUTIONS

6.4 ÉTUDES DE CAS

6.5 RESSOURCES HUMAINES

REMARQUE: le terme a pris de l'importance ces dernières années en raison de l'impact disproportionné de la récession sur les jeunes de moins de 30 ans.

Le terme NEET désigne, dans l'UE, les jeunes de 15 à 29 ans qui sont sans emploi, sans éducation ni formation. De manière plus spécifique, un jeune sera qualifié de NEET si:

- il est sans emploi (chômeur ou inactif, par exemple).
- il n'a pas suivi d'études ou de formation au cours des quatre dernières semaines.

Le chapitre suivant expose les principales considérations à prendre en compte dans le cadre d'une collaboration avec les NEET, telles qu'identifiées par les membres de Team Up. Bien que chaque organisation travaille avec un groupe cible différent (les détails sont présentés dans les études de cas ci-après), ces considérations sont communes à toutes. Ce chapitre comprend un guide des bonnes pratiques à suivre dans le cadre d'une collaboration avec des jeunes NEET, quelques défis et solutions fréquemment rencontrés, ainsi qu'un aperçu des ressources humaines nécessaires à la participation efficace des NEET aux programmes d'employabilité axés sur le football.

6.1 GUIDE SUR LES BONNES PRATIQUES À APPLIQUER DANS LE CADRE D'UN TRAVAIL AVEC DES JEUNES NEET

ÉTABLIR UN CLIMAT DE CONFIANCE

Si un NEET ne fait pas confiance à votre organisation ou à vos collaborateurs, il:

- ne parlera pas ouvertement de ses problèmes ou de ses préoccupations.
- ne s'engagera pas sérieusement dans vos activités.
- ne suivra pas régulièrement ou ne terminera pas le programme.
- ne pourra pas acquérir de compétences ou obtenir des résultats aussi rapidement que les jeunes qui se fient à vous.

Il est donc primordial d'instaurer un climat de confiance avec le jeune NEET. Cette tâche peut relever du défi, en particulier dans un contexte où les jeunes NEET peuvent naturellement se méfier en raison des problèmes et des obstacles auxquels ils ont été confrontés dans le passé. Il est toutefois possible de mettre en œuvre diverses stratégies et techniques visant à instaurer un climat de confiance avec les jeunes. Les meilleurs conseils des membres de Team Up sont par exemple:

- traiter le jeune avec respect.
- écouter et valoriser les opinions et les motivations des jeunes.
- permettre au jeune de s'approprier des activités et des projets.
- travailler avec des coachs amusants, amicaux, accessibles et fiables.
- responsabiliser les jeunes - par exemple, rôle de capitaine ou d'arbitre.
- être fiable - ne pas abandonner le jeune et toujours tenir ses promesses.
- faire participer des bénévoles du même quartier que le jeune, qui peuvent servir de modèles positifs.
- rire et plaisanter afin de nouer des relations avec le jeune.
- être bienveillant - montrer que vous avez à cœur les meilleurs intérêts du jeune.
- faire preuve de soutien - féliciter et encourager le jeune autant que possible.

- mettre l'accent sur les talents, les passions et les réalisations du jeune plutôt que sur ses faiblesses ou ses erreurs.
- être authentique en tant qu'individu et organisation: appliquez vos propres conseils.
- être honnête et transparent avec le jeune.

Par exemple, un jeune NEET timide, calme et peu confiant pourrait rejoindre votre programme. Un éducateur compétent se rendra sur place pour lui parler, découvrir l'équipe de football qu'il soutient, rire un peu et plaisanter, se souvenir de son nom, lui faire des compliments et l'encourager pendant l'activité, puis lui dire qu'il espère que le jeune viendra la semaine prochaine. Ces quelques petites étapes contribueront grandement à instaurer un climat de confiance avec la jeune personne, qui se sentira accueillie et valorisée.

QUESTIONS LIÉES À LA PROTECTION

Les jeunes NEET sont généralement considérés comme vulnérables. Votre organisation doit donc impérativement mettre en œuvre des mesures de sauvegarde à jour et appropriées. Il s'agirait généralement d'une politique de protection de l'enfance et des adultes vulnérables. Ce genre de politique énoncera un ensemble précis de lignes directrices sur la manière dont vous assurerez la sécurité des enfants et des adultes vulnérables et dont vous traiterez les préoccupations relatives à leur protection lorsqu'elles seront soulevées.

Par exemple, votre politique pourrait prévoir ce qui suit:

- le casier judiciaire de tous les membres du personnel et des bénévoles devra faire l'objet d'une vérification (obligation légale dans de nombreux pays) avant de pouvoir travailler avec des enfants.
- si un employé ou un volontaire potentiel présente des antécédents de délits criminels pertinents (par exemple, violence ou abus sexuel commis sur des enfants), il ne sera pas autorisé à intégrer votre organisation
- au moins deux employés ou bénévoles doivent assister à chaque réunion/entraînement.
- les employés et les bénévoles ne sont jamais autorisés à rester seuls avec un jeune.
- tous les employés doivent suivre un cours de formation officiel sur la protection de l'enfance.
- un ensemble de procédures clairement définies doit être suivi en cas de préoccupation en matière de protection de l'enfance.

Cette boîte à outils ne vise pas à vous conseiller sur le contenu de vos politiques de protection. La loi varie d'un pays à l'autre et il incombe à votre propre équipe de décider des mesures appropriées et raisonnables dans votre organisation.

CODE DE CONDUITE

Il n'est pas rare que les jeunes NEET adoptent un comportement négatif et perturbateur. Il peut s'agir, par exemple, de bagarres, d'intimidation et de grossièreté. La mise en œuvre d'un code de conduite - une liste de règles et de limites approuvées par les jeunes, les bénévoles et le personnel - constitue un excellent outil de lutte contre ce genre d'inconduite.

REMARQUE: les organisations caritatives spécialisées dans la protection de l'enfance, les organismes gouvernementaux ou les avocats peuvent aider votre organisation à rédiger, adopter ou mettre à jour une politique de protection de l'enfance.

REMARQUE: au XXI^e siècle, il est essentiel d'intégrer les médias sociaux dans votre code de conduite, de définir des niveaux appropriés de communication en ligne entre le personnel et les participants et d'interdire toute forme de harcèlement ou d'intimidation en ligne entre les jeunes.

Les règles dépendent entièrement de votre organisation et de vos jeunes, et elles peuvent comprendre des règles telles que ne pas jurer ou se battre et toujours se serrer la main après un match.

Les membres de Team Up ont identifié quelques principes de bonnes pratiques lors de l'élaboration d'un code de conduite

- responsabiliser les jeunes et leur permettre d'élaborer leur propre code de conduite, avec le concours de votre formateur ou de votre coach - cette démarche renforcera leur sentiment d'appartenance et d'adhésion aux règles de même que leurs chances de s'y tenir.
- ne pas imposer de règles aux jeunes - cela vous assimilera à un directeur d'école strict et les jeunes seront plus enclins à se rebeller contre vous.
- expliquer clairement les conséquences d'une violation du code de conduite, notamment le fait de manquer un entraînement ou une réunion, ou d'être banni d'un voyage ou un tournoi spécifique - votre personnel et vos bénévoles doivent faire respecter les règles en toute équité et cohérence.
- s'assurer que tous les jeunes ont pleinement connaissance du code de conduite - afficher des copies du code lors de vos activités ou réunions, exiger de tous les nouveaux participants qu'ils signent une copie du code et qu'ils s'engagent à le respecter, ou que le personnel leur explique le code à chaque début de rencontre.
- ne pas hésiter à actualiser votre code - ceci lui permettra d'évoluer et de s'adapter aux changements qui interviennent dans votre programme ou qui affectent les attitudes et comportements de vos participants.
- la discipline constitue une fin en soi - toujours permettre au jeune de reprendre votre programme.

PLAN D'ACTION

Les jeunes NEET sont souvent désorientés et ne manifestent aucun intérêt particulier pour leur vie. Ils ont besoin d'aide pour se fixer des objectifs de carrière simples et réalisables. De nombreux membres de Team Up y parviennent en accompagnant les jeunes, par le biais d'un mentorat individuel, visant à mettre en place un plan d'action sur mesure et individualisé. Les conseils les plus judicieux pour l'élaboration de plans d'action sont les suivants:

- établir un modèle de plan d'action clair pour travailler avec les jeunes et structurer vos discussions.
- s'assurer que le plan d'action soit suffisamment souple pour couvrir toutes les questions et tous les sujets que le jeune souhaite aborder, comme le comportement, le logement, la famille, la santé mentale, les cours de formation ou d'éducation, les objectifs professionnels ou tout autre sujet.
- le plan d'action ne doit pas être imposé au jeune par le mentor, mais il appartient plutôt au jeune de réfléchir et de définir ses objectifs, avec son soutien.
- synchroniser le plan d'action du jeune avec les services et les activités de votre organisation, afin d'assurer le bon déroulement et la réussite du parcours du jeune sans perte de temps ni contretemps majeur.
- s'assurer que les objectifs sont mesurables et réalistes - par exemple, si un jeune dit vouloir trouver un emploi à temps plein, bien rémunéré et professionnel dans les quatre prochaines semaines, le mentor pourrait devoir convaincre le jeune de fixer des objectifs plus simples et à court terme qui soient plus réalistes avant de progresser vers son objectif ultime.
- établir un contrat moral entre le jeune et le mentor pour s'assurer que les deux parties soient pleinement conscientes de leur rôle.

- aider les jeunes NEET à se fixer des objectifs modestes et réalisables visant à progresser sur le long terme.
- apprendre aux jeunes NEET à assumer la responsabilité de leurs décisions et à définir leurs propres priorités.

COMPRENDRE VOTRE GROUPE CIBLE

Si vous ne comprenez pas votre groupe cible de jeunes NEET - leurs espoirs et leurs rêves, leurs goûts et leurs aversions, leurs craintes et leurs insécurités - il vous sera alors difficile de collaborer efficacement et avec sensibilité avec eux. En revanche, si vous adoptez une vision globale des mentalités de vos jeunes NEET, vous serez mieux à même de les motiver et de les soutenir plus efficacement.

Différentes méthodes simples vous permettent d'en apprendre davantage sur les jeunes NEET:

- leur parler en personne et être à l'écoute de leurs réflexions et de leurs opinions - établir un équilibre entre la convivialité et la familiarité tout en maintenant votre rôle de mentor.
- tenir des groupes de discussion permettant aux jeunes d'exprimer collectivement leurs soucis, leurs réflexions et leurs opinions
- remplir des questionnaires afin de recueillir les opinions d'importants groupes de jeunes.
- mener des recherches sur les études académiques ou des enquêtes plus larges sur votre groupe cible de jeunes NEET.

De telles méthodes sont utiles à la collecte d'informations portant sur un sujet générique, comme notamment, « quelles sont les drogues posant un gros problème dans votre quartier », « pourquoi de nombreux jeunes de cette région se tournent-ils vers la criminalité », ou des informations spécifiques à votre programme, par exemple, « quelle est le moment idéal pour organiser un atelier? », « quel est l'endroit le plus accessible pour vous? », ou encore « quelles sont vos activités sportives préférées? ».

Ainsi, vous en apprendrez davantage sur les besoins de vos jeunes et vous pourrez concevoir vos activités ainsi que vos programmes selon. Vous réaliserez peut-être, par exemple, l'importance d'un atelier sur la marijuana étant donné qu'il s'agit d'un problème grandissant. Vous pouvez aussi décider de modifier vos entraînements de football de la matinée et les organiser plutôt l'après-midi, ou la semaine au lieu du weekend.

Voici quelques exemples de membres de Team Up maîtrisant parfaitement leur groupe cible:

- SARI comprend particulièrement bien les aspects culturels et religieux du travail avec les jeunes femmes musulmanes. Ces connaissances permettent à SARI de s'assurer que l'organisation a mis en place des politiques et des pratiques appropriées sur des sujets tels que les entraîneuses, le consentement parental, les hijabs et le jeûne.
- Sport 4 Life UK a déployé de nombreux efforts pour comprendre l'état d'esprit et la culture des NEET du centre-ville dans les quartiers défavorisés de Birmingham, en Angleterre. Au fil des ans, Sport 4 Life UK est ainsi parvenue à adapter et améliorer son programme en vue de mieux répondre aux besoins des jeunes NEET. Par exemple, un système de remboursement des frais de transport a été mis en place et a permis de remédier à cet obstacle qui, dans un premier temps, empêchait de nombreux jeunes NEET de participer au programme. En outre, un mentorat à plus long terme est venu compléter ces services, car certains NEET se sentaient abandonnés après un programme à court terme.
- Albion Goals propose des ateliers sur la santé mentale afin de mieux cerner l'état d'esprit des participants et de leur expliquer pourquoi ils peuvent agir comme ils le font. Un environnement informel tel que celui créé par Cook & Eat permet également aux joueurs de s'ouvrir et de partager leurs défis et leurs aspirations. Des qualifications accréditées délivrées par Albion in the Community, par exemple des cours portant sur les capacités en matière d'employabilité et des événements tels que Get Ready to Work, permettront par la suite au jeune de développer certaines ambitions.

6.2 GUIDE DES MEILLEURES PRATIQUES

Travailler avec des jeunes NEET n'est pas tâche aisée. Du comportement perturbateur à la non-participation, il est probable que vous rencontriez des difficultés au cours de votre programme. Ce phénomène est prévisible dès lors que certains des jeunes NEET que vous engagez pourraient avoir des antécédents judiciaires, une mauvaise santé mentale ou des problèmes d'alcool et de drogue. Les bagarres, les insultes, l'intimidation, le décrochage, la désillusion, l'impatience et les conflits familiaux ne sont que quelques-uns des problèmes que vous pouvez rencontrer.

Mais ne craignez rien. Il existe une vaste gamme de techniques et de stratégies qui vous aideront à surmonter ces obstacles, et ce faisant, vos victoires n'en seront que plus gratifiantes. Pour vous guider, les membres de Team Up ont identifié les principaux défis auxquels ils sont confrontés quotidiennement et ils vous proposent des solutions clés pour les relever.

PHOBIE DE L'ÉDUCATION - LES JEUNES NEET ONT VÉCU DES EXPÉRIENCES DÉSASTREUSES À L'ÉCOLE ET ILS ONT LE SENTIMENT QUE LES ÉTUDES NE SONT PAS FAITES POUR EUX.

- › dispenser un enseignement informel en dehors du milieu scolaire.
- › proposer un mentorat individuel personnalisé visant à remédier au problème que pose la phobie de l'éducation.

LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS COMME LES JURONS, LES DISPUTES, LES BAGARRES, LA PRESSION ENTRE PAIRS ET L'INTIMIDATION.

- › établir des règles et définir les attentes par le biais d'un code de conduite approuvé par les jeunes.
- › faire appel à des accompagnateurs et des bénévoles compétents et expérimentés dans la gestion de groupes de jeunes.
- › responsabiliser les éléments perturbateurs en leur confiant des responsabilités, par exemple un rôle d'arbitre ou de capitaine ou de capitaine d'équipe
- › mentorat des pairs
- › organiser des discussions de groupe avec les jeunes et les inviter ensuite à réfléchir à leur comportement.

ABSENCE ET DÉCROCHAGE PAR RAPPORT AUX ACTIVITÉS LIÉES À L'EMPLOYABILITÉ

- › offrir des récompenses, notamment des bourses ou des prix pour encourager une participation efficace.
- › recrutement entre pairs - demander à des « diplômés » de vos programmes d'employabilité de valoriser les avantages auprès des autres jeunes.
- › faire appel à des employés modèles auxquels les jeunes peuvent s'identifier.
- › développer des compétences générales pendant les entraînements de football et montrer aux jeunes de quelle manière elles les aideront à réussir leur parcours d'employabilité.
- › inspirer les jeunes et les encourager à croire qu'ils ont du talent et un potentiel exceptionnel.

DES QUESTIONS COMPLEXES METTENT À RUDE ÉPREUVE LES EFFECTIFS

- › orienter les jeunes confrontés à des problèmes extrêmes tels que la toxicomanie vers des organisations partenaires spécialisées.
- › définir clairement les services que votre organisation peut et ne peut pas proposer.
- › définir des lignes directrices claires régissant la communication entre le personnel et les jeunes - par exemple, les jeunes ne doivent appeler qu'un poste fixe ou mobile de travail, plutôt qu'un numéro personnel

UNE SANTÉ MENTALE PRÉCAIRE, NOTAMMENT UNE FAIBLE ESTIME DE SOI ET UN MANQUE D'ASSURANCE

- › organiser des ateliers sur les problèmes de santé mentale.
- › collaborer avec des organisations partenaires spécialisées, notamment des prestataires de soins de santé mentale
- › établir un climat de confiance entre votre équipe et les jeunes NEET.
- › aider les jeunes à reconnaître leurs propres réalisations.

MANQUE DE SOUTIEN FAMILIAL

- › impliquer positivement les membres de la famille dans le programme, par exemple en les invitant à des ateliers.
- › organiser des entraînements de football pour les parents avec les enfants.
- › faire appel à la participation d'effectifs modèles en mesure de proposer un soutien faisant défaut dans le milieu familial.

ATTENTES IRRÉALISTES - LES JEUNES NEET SONT IMPATIENTS, ILS VEULENT RÉUSSIR IMMÉDIATEMENT ET ILS ONT DU MAL À SE CONCENTRER SUR LEURS OBJECTIFS À LONG TERME.

- › aider les jeunes NEET à se fixer des objectifs simples et réalisables qui évoluent vers un objectif à plus long terme.
- › apprendre aux jeunes NEET à s'approprier leurs décisions et à définir leurs propres priorités.
- › proposer des séances de conseil pour aider les jeunes à gérer leurs frustrations et leur impatience.
- › Enseigner aux jeunes NEET à réaliser leurs rêves tout en leur faisant comprendre que tout le monde ne peut pas devenir une pop star, un joueur de football professionnel ou un homme d'affaires millionnaire.
- › brosser un tableau réaliste de l'environnement professionnel dans lequel le jeune souhaite travailler, souligner les obstacles qu'il devra surmonter et l'importance de se bâtir une bonne réputation sur le lieu de travail.

PROBLÈMES DE COMMUNICATION - LES JEUNES NEET NE PARLENT PAS COURAMMENT LEUR LANGUE MATERNELLE ET/OU PEINENT À UTILISER UNE LANGUE APPROPRIÉE LORS DES ENTRETIENS D'EMBAUCHE.	<ul style="list-style-type: none"> › donner des cours de langues. › organiser des ateliers destinés à enseigner aux jeunes NEET comment communiquer dans le cadre d'entretiens d'embauche ou en milieu professionnel. › renforcer la confiance en soi en organisant des activités ludiques impliquant la parole et l'écoute en groupe.
RECRUTEMENT ET RÉTENTION DES PARTICIPANTS QUALIFIÉS	<ul style="list-style-type: none"> › établir des partenariats avec des organismes partageant les mêmes intérêts, notamment ceux qui soutiennent les NEET aux prises avec des problèmes de toxicomanie ou de santé mentale. › assurer le transport jusqu'aux entraînements de football pour lever tout obstacle à la participation. › envisager la stratégie de sortie optimale pour chaque participant.
INDIFFÉRENCE DES TRAVAILLEURS CLÉS	<ul style="list-style-type: none"> › démontrer que vos participants acquièrent une expérience plus importante que le simple fait de jouer au football. › établir un triangle d'Intervenants clés participants et s'assurer que chacun soutient les priorités des autres.
L'ITINÉRANCE CHEZ LES NEET	<ul style="list-style-type: none"> › travailler de concert avec les associations de logement et les autorités locales pour aider les jeunes à trouver un logement convenable et sûr. › travailler avec d'autres organisations qui soutiennent les sans-abris par des activités physiques.



TÂCHE: Identifier les défis auxquels votre organisation peut être confrontée dans son travail avec des jeunes NEET, réfléchir ensuite aux techniques et méthodes permettant de les surmonter.

6.3 ÉTUDES DE CAS

Les défis auxquels vous êtes confrontés - et les solutions que vous utilisez pour les surmonter - varient en fonction des jeunes NEET impliqués. Par exemple, le travail avec des adolescentes d'origine musulmane posera des problèmes bien différents de ceux posés par un travail avec des hommes blancs, âgés de 21 à 25 ans, qui ont un casier judiciaire.

De nombreux membres de Team Up travaillent avec tous les jeunes NEET, quels que soient leur sexe, leur âge ou leur origine ethnique, et ces différents individus participent ensemble au même programme. D'autres membres de Team Up se concentrent sur un ou plusieurs groupes cibles - comme les femmes réfugiées - et mettent en œuvre des programmes sur mesure pour chaque groupe.

Les études de cas ci-dessous décrivent une catégorie particulière de jeunes NEET avec lesquels chaque membre de Team Up travaille ainsi qu'un défi et une solution clé que cette approche implique.

ALBION IN THE COMMUNITY



GROUPE CIBLE: Des jeunes NEET à prédominance masculine, âgés de 18 à 29 ans, aux besoins multiples, sans soutien familial et issus de familles et de communautés plus pauvres.



PRINCIPAL DÉFI: « La perception qu'ont les jeunes de la recherche d'emploi est parfois limitée et irréaliste, car ils souhaitent gagner beaucoup d'argent en travaillant peu et sans effort. Leurs attentes sont irréalistes - un emploi avec un minimum d'heures à prester et un salaire élevé ne peuvent être envisagés. Vivre en marge du système social et de la société actuelle constitue un choix courant. »



SOLUTION: « Nous gérons les attentes des jeunes par le biais de différentes méthodes, notamment, en leur apportant un soutien individuel sur mesure, en les félicitant constamment pour leurs réalisations si modestes soient-elles, afin de renforcer leur assurance et de les empêcher de se démotiver, et en leur enseignant les réalités du monde du travail. »

SPORT 4 LIFE UK



GROUPE CIBLE: Jeunes NEET âgés de 16 à 29 ans vivant dans des quartiers défavorisés du centre-ville.



PRINCIPAL DÉFI: « La participation régulière et fiable des jeunes à nos programmes constitue toujours un défi de taille. L'absentéisme et le décrochage scolaire posent un problème majeur. Dans un premier temps, nous recrutons jusqu'à 100 jeunes par programme, dans l'espoir que 20 d'entre eux se présenteront le premier jour et qu'au moins 10 suivront la totalité de la formation. Les jeunes peuvent abandonner l'école pour un certain nombre de raisons, notamment, une faible estime de soi, des problèmes familiaux, la démotivation, la dépendance ou l'incapacité de faire face aux échecs. »



SOLUTION CLÉ: « Nous avons mis en place des mesures incitatives fondées sur la fréquentation, notamment, des bourses financières ou des excursions attrayantes dans un parc d'attractions ou un match de football de première division. Ces récompenses représentent une motivation majeure pour les jeunes et elles les incitent à atteindre un niveau d'assiduité satisfaisant. Ils sont conscients qu'en cas d'absence, ils ne pourront pas profiter de ces avantages. Nous prenons également en charge les frais de transport, notamment le prix d'un billet d'autobus, et nous offrons des déjeuners gratuits pour éviter que les frais et les déplacements ne se soldent par une absence. »

SARI

GROUPE CIBLE: jeunes filles issues de minorités ethniques, demandeuses d'asile et réfugiées



PRINCIPAL DÉFI: « Les femmes issues de l'immigration sont souvent soumises à une culture patriarcale. Le défi consiste à obtenir l'approbation spécifique des parents ou du formateur pour permettre à l'adolescent de participer aux activités. Parfois, les familles ne veulent pas que la jeune adolescente participe à nos activités ou elles les punissent en leur refusant la permission. »



SOLUTION CLÉ: « La solution est simple: nous construisons une relation de confiance et de soutien avec la famille. Nous nous rendons chez les parents et les informons des bienfaits de nos programmes. Nous invitons également les parents à assister à des événements, des activités et des ateliers afin de leur faire découvrir les avantages du programme pour leur enfant. »

CAIS

PUBLIC CIBLE: jeunes chômeurs âgés de 18 à 29 ans, exposés à l'exclusion sociale et à la pauvreté.



PRINCIPAL DÉFI: « Les jeunes pensent que notre programme d'employabilité sera semblable à tous les autres, avec des méthodes formelles telles que celles utilisées dans les cours dispensés par les agences gouvernementales pour l'emploi. Cela en dissuade un grand nombre, car ils craignent les activités de type scolaire et estiment que le programme ne produira aucun résultat pratique en fin de parcours. »



SOLUTION CLÉ: Nous démontrons aux jeunes que nous avons recours à l'éducation non formelle en tant qu'instrument visant à renforcer leurs compétences personnelles, sociales et professionnelles dans le cadre de nos programmes d'employabilité - et nous leur rappelons que ces programmes débouchent sur des résultats concrets tels que des stages pratiques. »

RHEINFLANKE

GROUPE CIBLE: Jeunes réfugiés âgés de 16 à 27 ans, originaires de Syrie, d'Iraq, d'Érythrée, de Somalie et d'Iran.



PRINCIPAL DÉFI: Notre projet, connu sous le nom de Projet HOPE, a pour objectif d'intégrer les jeunes réfugiés dans la société allemande, le marché du travail et le système éducatif. Cette tâche n'est pas facile, car nous sommes confrontés à de nombreux obstacles, notamment le fait que la majorité de notre groupe cible ne parle pas et ne comprend pas la langue allemande, que beaucoup d'entre eux sont encore traumatisés et qu'ils vivent toujours dans des refuges où le climat les empêche de se concentrer sur leur avenir. Bon nombre d'entre eux se donnent d'autres priorités, comme chercher un appartement ou aider les membres de leur famille. »



SOLUTION CLÉ: « Tout d'abord, nous nous servons d'activités culturelles et sportives comme instrument pour toucher ce groupe cible difficile à atteindre. Nos mentors leur apportent ensuite un soutien individuel et agissent en qualité de personne de confiance. Ces mentors s'attaquent ensuite directement au problème de la langue en s'efforçant d'inscrire très rapidement les jeunes à un cours d'allemand. Nous proposons également un cours d'allemand de niveau inférieur, où les jeunes en attente d'un cours officiel peuvent commencer à apprendre et à communiquer en allemand. Ensuite, des sessions de coaching professionnel aident les jeunes à mieux s'orienter dans la société allemande, à mieux comprendre le secteur de l'emploi en Allemagne, à rédiger leur CV, à rechercher des offres d'emploi ou à s'inscrire à un cours universitaire. »

OLTALOM

GROUPE CIBLE: jeunes défavorisés issus de milieux roms, sans-abri ou réfugiés



PRINCIPAL DÉFI: « Il existe plusieurs défis complexes. Les jeunes Roms sont confrontés aux préjugés et aux stéréotypes des employeurs, par exemple, tandis que le chômage qui sévit dans les familles depuis des générations empêche les jeunes d'avoir des modèles de référence en matière d'emploi. La ségrégation et une éducation de piètre qualité posent également un problème majeur. »



SOLUTION CLÉ: « Nous abordons ces questions complexes par le biais d'une approche holistique. Nous proposons une éducation non formelle, soutenons la formation professionnelle de nos participants et tissons des liens étroits avec les membres de la famille en leur offrant des services tels que le coaching professionnel. Nos programmes apprennent également aux jeunes comment communiquer avec leur côté positif, ce qui leur permet également d'être plus confiants dans leurs chances de trouver du travail. Nous les aidons également à acquérir des compétences essentielles en matière de communication, d'autogestion et de résolution des conflits. »

SPORT DANS LA VILLE

GROUPE CIBLE: les jeunes âgés de 17 et 18 avec des problèmes de santé mentale tels que la faible estime de soi.



PRINCIPAL DÉFI: « La santé mentale constitue un défi majeur. Les jeunes manquent d'assurance et ils sous-estiment leur potentiel - leur estime de soi est faible. Ils privilégient plutôt la facilité et craignent souvent de faire un effort. Cette crainte et cette démotivation les empêchent de croire qu'ils peuvent accéder à l'enseignement supérieur ou trouver un emploi. »



SOLUTION CLÉ: « Notre personnel se concentre sur la motivation et l'encouragement des jeunes par le biais du mentorat, de rencontres individuelles et du travail d'un conseiller en orientation. Nous leur prouvons qu'ils possèdent les compétences et le potentiel nécessaires pour réussir, pour ensuite leur fournir un soutien pratique, par exemple en les aidant à remplir des formulaires d'inscription scolaire ou à se rendre à un salon de l'emploi, afin que leur projet atteigne ses objectifs. »

RED DEPORTE

GROUPE CIBLE: jeunes Roms défavorisés des quartiers défavorisés



PRINCIPAL DÉFI: « Nombre de ces jeunes mènent une "vie de fou". Leur vie présente un niveau élevé d'irrégularités, de non-persévérance et d'informalité, et ils sont souvent impliqués dans des activités illégales. Les gérer peut relever du défi et veiller à ce qu'ils adoptent un comportement positif et amical pendant nos programmes relève parfois de l'exploit. »



SOLUTION CLÉ: « Nous nous efforçons d'imposer un comportement correct dans nos programmes en établissant des règles et des attentes dès le début, et en faisant appel à des coaches et des bénévoles expérimentés dans le travail avec des jeunes issus de milieux difficiles. »

6.4 RESSOURCES HUMAINES

REMARQUE: dans certaines organisations, une personne peut remplir plusieurs de ces rôles - par exemple, les rôles de coach professionnel et de mentor peuvent être combinés.

Recruter du personnel et des bénévoles qualifiés et expérimentés renforcera considérablement votre capacité à travailler avec les jeunes NEET et à surmonter les défis décrits ci-dessus. Mais de quelles ressources humaines avez-vous exactement besoin pour gérer efficacement un programme d'employabilité axé sur le football pour les jeunes NEET? De combien de collaborateurs avez-vous besoin? Quelles compétences et qualifications devront-ils posséder? Les entraîneurs de football peuvent-ils proposer des activités d'employabilité ou les formateurs peuvent-ils organiser des entraînements de football? Est-il préférable de recourir à des spécialistes, notamment des travailleurs sociaux? Quelles personnalités et caractéristiques les membres de votre équipe devraient-ils avoir?

Aucune réponse simple à ces questions n'est envisageable. Il existe de nombreuses façons de recruter du personnel pour votre programme et il vous appartient de décider de ce qui convient le mieux à votre organisation, en fonction de nombreux facteurs, notamment le financement, le contexte social et les besoins de vos participants.

Les membres de Team Up appliquent différents modèles de recrutement. Certaines organisations disposent d'importantes équipes d'effectifs à plein temps et rémunérés; d'autres dépendent à 100 % de bénévoles. Certaines organisations recrutent des profils polyvalents capables de proposer à la fois des activités liées au football et à l'employabilité, notamment un entraîneur de football qualifié de niveau 2 ayant une formation en travail social; d'autres recrutent des personnes dont les domaines d'expertise varient, ce qui signifie que leur équipe est composée d'entraîneurs de football et de formateurs spécialisés. De plus grandes organisations pourront présenter plusieurs fonctions exécutives, notamment un coordinateur de projet ou un responsable de partenariat; de même que les petites organisations pourraient avoir besoin d'un entraîneur de football pour remplir la fonction de coordinateur. Les possibilités ne manquent pas et aucune approche n'est bonne ou mauvaise.

Malgré ces différences, les programmes de tous les membres de Team Up ont tendance à combiner les six rôles communs suivants:



COACH DE FOOTBALL

ENTRAÎNEUR DE FOOTBALL

Cette personne anime des entraînements footballistiques et sportifs et elle travaille avec les formateurs et les mentors.



COACH PROFESSIONNEL

COACH PROFESSIONNEL

Cette personne dispense les ateliers, les qualifications, les cours de formation, le mentorat et le volontariat ainsi que les possibilités de stage du programme d'employabilité. Elle travaille avec les entraîneurs de football et les mentors.



JEUNE LEADER

JEUNE LEADER/VOLONTAIRE

Cette personne soutient les entraîneurs de football et les entraîneurs professionnels dans l'organisation des entraînements de football/sportifs et du programme d'employabilité. Il peut s'agir d'un ancien participant ayant suivi le programme et obtenu des résultats positifs.



MENTOR

MENTOR

Cette personne propose un encadrement individuel aux jeunes, en les aidant à reprendre des études, un emploi et une formation. Ils travaillent en partenariat avec les entraîneurs de football et les instructeurs professionnels.



GESTIONNAIRE DE PARTENARIAT

GESTIONNAIRE DE PARTENARIAT

Cette personne établit des partenariats avec des entreprises, des bailleurs de fonds et d'autres fournisseurs de services, aide à gérer le programme et soumet les demandes de financement. Elle travaille avec le Chef de projet.



RESPONSABLE DE PROJET

CHEF DE PROJET

Cette personne est responsable de la mise en œuvre et de l'exécution globale du programme pour l'employabilité et le sport, y compris les responsabilités budgétaires. Elle travaille avec le Gestionnaire des partenariats et gère directement les entraîneurs de football, les instructeurs et les mentors.



TÂCHE: Si vous envisagez de lancer un nouveau programme d'employabilité axé sur le football, examinez tous les profils de fonction et réfléchissez aux emplois qui conviendront le mieux à votre organisation.

REMARQUE: différentes organisations peuvent utiliser un titre de fonction différent pour ces rôles - par exemple, un coach professionnel peut être un formateur professionnel ou un coach de développement personnel.

Les membres de Team Up ont également identifié les principales compétences professionnelles et personnelles requises pour chacun de ces rôles, tel que décrit à la page suivante.

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	COACH PROFESSIONNEL/ COACH DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL/ FORMATEUR	COACH DE FOOTBALL	MENTOR/ TRAVAILLEUR (ASSISTANT) SOCIAL	GESTIONNAIRE DE PARTENARIAT	COORDINATEUR DE PROJET
Intérêts/ connaissances sur le football/le sport et l'employabilité	✓	✓	✓	✓	✓
Connaissances sur l'employabilité	✓		✓	✓	✓
Expérience de travail avec des jeunes d'horizons divers	✓	✓	✓		✓
Expérience en matière de mobilisation des jeunes sans-emploi	✓	✓	✓		
Compréhension de la collaboration avec les entreprises locales et la Responsabilité sociale des entreprises (RSE)				✓	✓
Contexte de l'action sociale et du travail pour la jeunesse	✓		✓		
Formation pédagogique/ formation élémentaire	✓	✓	✓		
Qualifications connexes Par exemple, la santé mentale/formation professionnelle/ informatique	✓	✓	✓	✓	✓
Compétences en gestion de projet					✓
Compétences en marketing et en développement des entreprises				✓	✓
Orientation processus				✓	✓
Orientation action	✓	✓	✓		
Connaissance du marché local de l'emploi/perspectives de carrière	✓		✓	✓	
Connaissance des services sociaux locaux	✓		✓		
Expérience en collecte de fonds				✓	✓

COMPÉTENCES PERSONNELLES

COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	COACH PROFESSIONNEL/ COACH EN DÉVELOPPEMENT PERSONNEL/ FORMATEUR	COACH DE FOOTBALL	MENTOR	GESTIONNAIRE DE PARTENARIAT	COORDINATEUR DE PROJET
Relation avec les jeunes	✓	✓	✓		✓
Bonnes compétences en communication	✓	✓	✓	✓	✓
Sensibilité sociale/ non-jugement/ empathie	✓	✓	✓		✓
Digne de confiance/ crédible/intègre	✓	✓	✓	✓	✓
Accessible	✓	✓	✓	✓	✓
Enthousiaste/positif	✓	✓	✓	✓	✓
Charismatique	✓	✓	✓	✓	
Passionné par le travail avec les jeunes	✓	✓	✓		✓
Motivé à soutenir les jeunes	✓	✓	✓		✓
Flexible	✓	✓	✓		
Soucieux d'aider les jeunes à atteindre leurs objectifs	✓	✓	✓		

VÍTOR, 25, ANGOLA CAIS

Vitor s'est installé au Portugal lorsque la crise a frappé l'Angola. Ce fut une période difficile de sa vie. « Les choses se sont réellement compliquées. Mes parents ne pouvaient plus assumer le coût de mes études d'ingénieur. Cette situation était pénible. Nous étions endettés et de nombreuses factures restaient à payer, surtout avec huit enfants au sein de notre famille. C'en était trop, alors j'ai décidé de faire une pause et d'émigrer. Mais trouver du travail au Portugal n'a pas été facile. »

En tant que nouveau venu en Europe, Vitor a d'abord eu du mal à trouver un emploi. Il fallait régler les formalités administratives liées à son permis de travail et il reconnaît qu'il ne possédait pas les compétences générales nécessaires à la réussite en milieu professionnel. Il a été au chômage depuis plusieurs mois. Il entendit ensuite parler du programme d'employabilité du CAIS et il décida de s'y inscrire afin d'améliorer ses chances de décrocher un emploi.

« Au CAIS, nous avons travaillé sur nos compétences en matière de travail d'équipe, de stabilité, d'estime de soi, d'efficacité et de responsabilité - et nous avons amélioré nos qualités en tant qu'employés. Avant de commencer le cours du CAIS, je n'étais vraiment pas aussi responsable. Par exemple, si j'avais un entretien à 9 heures du matin, je me serais réveillé à 7 heures et j'aurais quitté la maison pour 8h30. Je savais que c'était loin et que je devais partir tôt, mais je ne l'ai pas fait et je suis arrivé tard. J'étais irresponsable. Mais le CAIS m'a appris l'importance d'être responsable et j'ai incontestablement réussi à le devenir davantage. Désormais, si j'avais un entretien d'embauche, je partirais beaucoup plus tôt, je me préparerais à l'entretien, je ferais des recherches sur l'entreprise et je réfléchirais aux qualités qu'ils recherchent. »

Le CAIS a aidé Vitor à obtenir un stage à la boutique de la station-service BP, ce qui lui a permis d'acquérir une expérience de travail vitale et d'améliorer ses compétences générales.

Ce stage m'a appris à interagir avec les autres, à me comporter de façon professionnelle, à communiquer et à me présenter. Je suis désormais plus confiant, j'ai plus de volonté, je suis plus responsable et j'ai une meilleure estime de moi. »

Après son stage, Vitor a trouvé un emploi dans une autre station-service et il voit son avenir au Portugal d'un œil beaucoup plus positif.

« **AU CAIS, NOUS AVONS TRAVAILLÉ SUR NOS COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE TRAVAIL D'ÉQUIPE, DE STABILITÉ, D'ESTIME DE SOI, D'EFFICACITÉ ET DE RESPONSABILITÉ - ET NOUS AVONS AMÉLIORÉ NOS QUALITÉS EN TANT QU'EMPLOYÉS. »**

CHAPITRE 7

DOMAINES COMMUNS DE RÉSULTATS ET BONNES PRATIQUES

DOMAINES DE RÉSULTATS COMMUNS

BONNES PRATIQUES:
COMPÉTENCES GÉNÉRALES

BONNES PRATIQUES:
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE
D'EMPLOI

BONNES PRATIQUES:
COMPÉTENCES TECHNIQUES

BONNES PRATIQUES:
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES

DOMAINES COMMUNS DE RÉSULTATS

REMARQUE: Les jeunes développeront directement un grand nombre de ces compétences générales en participant à des programmes footballistiques, tel que décrit au point 5.3.

Les membres de Team Up ont identifié quatre domaines de résultats clés dans le travail avec les jeunes NEET:

- > les compétences générales
- > les compétences en matière de recherche d'emploi
- > les compétences techniques
- > les compétences entrepreneuriales

Des définitions complètes de chaque domaine de résultats sont fournies ci-après - et pour structurer cette boîte à outils, nous avons classé les activités des membres de Team Up selon le principal domaine de résultats qu'ils entendent développer. Toutefois, en réalité, une activité aidera souvent les jeunes à développer plus d'un de ces types de compétences à la fois. Par exemple, le cours de leadership de Sport 4 Life UK permet aux jeunes de développer des compétences générales comme le travail d'équipe, la communication et le leadership, et d'acquérir des compétences solides sous la forme d'une qualification de leadership officielle et accréditée.

LES COMPÉTENCES GÉNÉRALES

Que sont les compétences générales?

Les compétences générales désignent les qualités personnelles permettant à une personne de réussir dans la société, d'interagir efficacement avec les autres, de vivre de façon autonome et de trouver et de conserver un emploi. Elles constituent le fondement - les éléments de base - que les jeunes doivent d'abord développer avant d'améliorer leurs compétences en matière de recherche d'emploi, de compétences techniques et entrepreneuriales.

Les compétences générales sont souvent désignées aussi sous le terme d'aptitudes à la vie quotidienne, d'aptitudes interpersonnelles, de compétences transférables ou d'aptitudes à l'employabilité.

Il existe des centaines de types différents de compétences générales, notamment les suivantes:

la communication verbale et écrite // le travail d'équipe // le leadership // l'organisation // l'autodiscipline // la ponctualité // la politesse // la résilience // la conscience de soi // l'adaptabilité // la résolution de conflits // la discipline et le respect des règles // la fiabilité // la réflexion critique // l'empathie // la prise de décision // la créativité // la résolution de problèmes // l'auto-motivation // la confiance // l'assurance // la flexibilité // l'enthousiasme // le dévouement // la positivité // la persévérance // la diligence // la volonté d'apprendre // l'apparence // l'intelligence émotionnelle

Les jeunes dépourvus de ces compétences générales auront du mal à trouver et à conserver un emploi. Par exemple, si un jeune est incapable de communiquer verbalement et par écrit, il est peu probable qu'il impressionne les employeurs potentiels lors d'un entretien d'embauche ou s'il n'a pas appris la politesse, la ponctualité ou le respect des règles, il peut être renvoyé. En revanche, un jeune qui est courtois, ponctuel, fiable et qui sait communiquer efficacement sera beaucoup plus enclin à réussir un entretien et à impressionner son patron dès le début.

Les membres de Team Up sont donc conscients de l'importance vitale d'aider les jeunes à renforcer leurs compétences générales. Mais cette situation pose un défi. Les compétences générales désignent un concept imprécis et subjectif - et elles ne peuvent pas être enseignées ni mesurées aussi facilement que la recherche d'emploi ou les compétences techniques.

REMARQUE: Un grand nombre de ces compétences sont interdépendantes - par exemple, pour être un dirigeant efficace, vous devez posséder de bonnes compétences en communication et en organisation.

REMARQUE: Le développement des compétences générales représente un parcours très personnel, qui varie considérablement d'une personne à l'autre - certains jeunes posséderont de nombreuses compétences générales, mais se débattront avec l'une d'entre elles en particulier, tandis que d'autres pourront être médiocres dans plusieurs domaines.

Par exemple, si votre organisation souhaite renforcer les compétences techniques informatiques d'un participant, l'approche est assez simple: dispenser un cours accrédité en informatique permettant à un jeune d'obtenir un certificat formel et attestant ainsi de son évolution. Mais comment apprendre à un jeune à être fiable? Vous ne pouvez pas enseigner un cours accrédité sur la fiabilité et vous ne pouvez pas prouver qu'un jeune est « qualifié » d'élément fiable.

Les membres de Team Up se penchent sur le défi qui consiste à développer les compétences générales des jeunes en leur proposant différentes activités telles que des ateliers, des cours et du mentorat. Souvent, ces activités présentent une approche holistique sur mesure permettant d'améliorer un certain nombre de compétences simultanément.

COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI?

Les compétences en matière de recherche d'emploi correspondent aux compétences pratiques dont une personne a besoin pour trouver un poste vacant, soumettre une candidature, se présenter à un entretien et, en fin de compte, se voir offrir un emploi. Il s'agit notamment de la capacité à rechercher des offres d'emploi, à rédiger un CV ou un formulaire de candidature, et à bien réussir un entretien d'embauche.

Un jeune qui a développé de bonnes compétences en recherche d'emploi parviendra à:

- rechercher activement des offres d'emploi en ligne et dans les agences pour l'emploi locales.
- rédiger un CV bien structuré et de qualité supérieure.
- remplir les formulaires de candidature efficacement et correctement.
- participer professionnellement aux entretiens d'embauche.

Un jeune qui n'a pas développé de bonnes compétences en matière de recherche d'emploi:

- ne saura pas où chercher les postes vacants.
- aura un CV mal structuré avec des fautes d'orthographe.
- soumettra des formulaires de candidature de piètre qualité.
- participera à des entretiens vêtus de façon inappropriée et utilisera un langage inadapté.

Les compétences en matière de recherche d'emploi - bien définies, pratiques et simples - peuvent facilement être présentées dans le cadre d'un ou plusieurs ateliers. Par exemple, les formations sur la recherche d'offres d'emploi peuvent consister à accompagner les jeunes dans leur centre d'emploi local ou à les emmener suivre des cours d'informatique pour la recherche d'emploi en ligne.

Les membres de Team Up ont recours à un éventail d'activités, y compris le travail en groupe et individuel, pour améliorer les compétences en matière de recherche d'emploi des jeunes.



TÂCHE: discutez avec vos jeunes des compétences générales pour lesquelles ils ont le plus grand besoin de soutien, puis planifiez des activités et des formations spécifiques pour les aider à acquérir ces compétences.

REMARQUE: Les compétences en matière de recherche d'emploi sont inévitablement liées aux compétences générales - par exemple, un jeune avec de bonnes aptitudes à communiquer obtiendra de meilleurs résultats lors d'un entretien d'embauche.



TÂCHE: vérifiez s'il existe d'autres ONG, organisations caritatives ou groupes communautaires dans votre région spécialisés dans la formation en matière de recherche d'emploi - essayez d'organiser une rencontre avec eux et tirez parti de leur expertise et de leurs connaissances.

COMPÉTENCES TECHNIQUES

QUE SONT LES COMPÉTENCES TECHNIQUES?

Les compétences techniques désignent les aptitudes, les connaissances et les qualifications requises pour accomplir une tâche ou un travail spécifique. Elles sont généralement acquises par le biais d'une formation spécifique. Par exemple, pour devenir médecin, une personne doit posséder les compétences techniques indispensables à l'obtention d'un diplôme universitaire en médecine, ou pour devenir entraîneur de football, elle doit détenir un certificat officiel d'entraîneur de football. L'expérience professionnelle spécifique à un emploi, qui peut être acquise grâce à un emploi antérieur, des stages ou du bénévolat, est également considérée comme une compétence technique par les membres de Team Up.

Les compétences techniques désignent également les compétences spécialisées ou les compétences professionnelles.

Les compétences techniques sont:

- souvent une condition préalable pour postuler à un emploi.
- généralement liée à un secteur ou un emploi particulier.
- facile à quantifier - par exemple de niveau 1, 2 ou 3.
- Enseignable, c'est-à-dire que vous pouvez les acquérir en suivant une formation officielle.

Les types de compétences techniques comprennent notamment:

- un diplôme universitaire
- un certificat spécifique à un secteur d'activité
- une qualification professionnelle
- des qualifications scolaires ou universitaires
- une maîtrise de la langue
- une expérience de travail pertinente

Les compétences techniques dures ne s'appliquent pas seulement aux professions particulièrement bien rémunérées et spécialisées - elles peuvent aussi s'avérer extrêmement utiles pour les emplois moins bien rémunérés de niveau débutant, et la formation nécessaire à l'acquisition d'une telle compétence peut ne prendre que quelques jours ou semaines plutôt que quelques années. Par exemple:

- un jeune qui souhaite travailler dans une usine peut avoir besoin d'une formation sur la conduite de chariots élévateurs à fourche ou sur la santé et la sécurité.
- un jeune qui souhaite travailler dans la sécurité peut avoir besoin de suivre un cours de formation afin d'obtenir la licence pertinente.
- un jeune qui souhaite devenir chauffeur de taxi devra réussir son permis de conduire
- un jeune réfugié qui souhaite travailler dans un magasin peut avoir besoin de suivre des cours de langue et un cours de mathématiques élémentaires.

Les compétences techniques sont donc très variées. Il peut s'agir de qualifications complexes exigeant plusieurs années de formation (par exemple, pour devenir avocat) ou de simples certificats rapides à obtenir (par exemple, en Angleterre, vous pouvez obtenir un brevet d'entraîneur FA niveau 1 en une seule journée). Naturellement, les membres de Team Up ont tendance à se concentrer sur ce dernier point.

REMARQUE: certains emplois ne nécessiteront aucune compétence technique spécifique - par exemple, un jeune peut décrocher un emploi en tant que nettoyeur sans avoir besoin de qualifications formelles dans ce domaine.



TÂCHE: travaillez en équipe pour définir votre approche en termes de compétences techniques - dispenserez-vous des cours de formation en interne ou dirigerez-vous les jeunes vers des établissements d'enseignement général, ou les deux?

COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES?

Les compétences entrepreneuriales recouvrent un éventail de compétences managériales et personnelles qui permettent à une personne de concevoir, lancer et diriger une nouvelle entreprise, en assumant des risques financiers dans l'espoir de réaliser un profit.

Devenir un entrepreneur prospère n'est jamais une tâche facile - selon Forbes 90 des nouvelles entreprises échouent. Mais le développement des compétences entrepreneuriales clés énumérées ci-après donnera aux futurs gourous des affaires une meilleure chance de se hisser parmi les 10 qui réussissent le mieux:

gestion financière // indépendance professionnelle // autonomie // prise de risque // ventes // gestion des ressources humaines // identification des faiblesses du marché // personnel de formation // compréhension des clients // marketing // relations publiques // identification des tendances // courage // détermination // vision // initiative // volonté de contrôle // tolérance au risque.

La création d'une entreprise ne conviendra pas à tous les jeunes NEET, en fonction de leurs compétences et de leur personnalité, mais pour certains, il s'agira d'un parcours idéal. Par exemple, l'entrepreneuriat ne conviendrait pas à un jeune davantage stressé par la prise de risques ou devant être constamment guidé et rassuré, qu'intéressé par un travail autonome. Cependant, un jeune aimant le contrôle (plutôt que de devoir obéir à un patron) et doté d'un véritable charisme pour mener à bien une vente peut s'avérer le candidat idéal pour devenir chef d'entreprise.

De nombreux jeunes rencontrent également de nombreuses difficultés à trouver un emploi par les filières traditionnelles, car ils ne possèdent pas les qualifications ou l'expérience professionnelle nécessaires pour séduire les employeurs. Grâce à l'entrepreneuriat, les jeunes peuvent surmonter ces obstacles de manière autonome et démontrer leur potentiel à être rentables. Les jeunes entrepreneurs les plus prospères peuvent gagner leur vie à plein temps grâce à leur entreprise; d'autres qui ont créé de petites entreprises peuvent simplement s'en servir comme tremplin vers l'emploi. Par exemple, un jeune qui a mis sur pied une petite entreprise de confection et de vente de vêtements de sport dans sa communauté locale sera mieux placé pour poser sa candidature à un poste de cadre subalterne ou de vendeur chez Nike.

Les membres de Team Up reconnaissent la valeur des compétences entrepreneuriales et le rôle qu'elles jouent dans l'accompagnement des jeunes NEET dans le monde du travail. Tous les membres n'ont pas la faculté de proposer des activités entrepreneuriales spécialisées, mais ils choisissent plutôt de se concentrer sur des activités plus générales qui développent les compétences générales, les compétences en matière de recherche d'emploi et les compétences techniques. Cependant, certains membres proposent des activités d'entrepreneuriat ciblées. En voici quelques exemples.

REMARQUE: un entrepreneur avéré a également besoin de compétences générales, telles qu'une communication efficace et un niveau élevé d'assurance, tandis que des compétences techniques, telles qu'un diplôme universitaire en gestion d'entreprise ou une qualification spécifique à son secteur d'activité (par exemple, une qualification en programmation informatique pour un entrepreneur créant une nouvelle application de téléphonie mobile) peuvent également être un atout important.



TÂCHE: réalisez une enquête auprès de vos jeunes afin de déterminer s'il existe une demande de formation en compétences entrepreneuriales.

LES BONNES PRATIQUES: COMPÉTENCES GÉNÉRALES

COURS DE LEADERSHIP

SPORT 4 UK

LE MENTORAT

SARI

COMMENTATEURS SPORTIFS

SPORT DANS LA VILLE

ATELIERS SUR LA SANTÉ MENTALE

ALBION IN THE COMMUNITY

FOOTGOLF

RED DEPORTE

PARRAINAGE

SPORT DANS LA VILLE

ALBION GOALS ENTRAÎNEMENTS DE FOOTBALL

ALBION IN THE COMMUNITY

COURS DE LEADERSHIP SPORT 4 LIFE UK

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓✓✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✗
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✓✓
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✓

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

Sport 4 Life UK aide les jeunes NEET à perfectionner leurs compétences générales en dispensant un cours de leadership formel de 30 heures sur l'organisation, la planification, la communication et le travail d'équipe, par le biais du football et du sport. Dans la salle de cours, le formateur enseigne aux jeunes les principes du leadership par le biais d'une série de tâches et de discussions interactives - par exemple, les jeunes débattront des différences entre un bon et un mauvais leader. Les participants doivent remplir un cahier d'exercices faisant état de leur apprentissage et de leurs progrès.

Les jeunes auront alors l'occasion de mettre en pratique la théorie en planifiant, en organisant, en livrant et en révisant leur propre séance de coaching footballistique ou sportif. Leur performance sera évaluée par le formateur et, s'il satisfait à la norme requise, le jeune obtiendra une qualification de leadership accréditée.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Sport 4 Life UK propose cette activité aux jeunes NEET âgés de 16 à 25 ans, y compris les ex-délinquants et les chômeurs de longue durée. Il existe deux méthodes principales de recrutement pour recruter les participants:

> en **s'engageant directement auprès des jeunes** dans les centres de recherche d'emploi, les manifestations sportives, les écoles, les collèges et les clubs de jeunes et en leur faisant connaître les avantages de l'activité.

> en **en proposant un « parcours d'orientation »** - par exemple, un formulaire en ligne - qui permet aux professionnels travaillant avec des jeunes NEET (par exemple les travailleurs sociaux) d'orienter un jeune vers le programme. Le réseautage et le marketing permettent de constituer une solide base de données de professionnels compétents ayant recours au processus de recommandation.

Sport 4 Life UK tient également une liste précise des jeunes NEET ayant exprimé un intérêt pour l'activité et maintient une communication régulière avec eux par SMS hebdomadaires.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes NEET ne possèdent pas les compétences générales de base nécessaires à une réinsertion professionnelle, scolaire ou professionnelle réussie. Ils ne possèdent que peu voire pas de qualifications formelles, ce qui constitue un obstacle majeur sur le plan de l'emploi.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

Le cours de leadership offre aux jeunes des opportunités pratiques, par le biais du sport, de développer et de renforcer leurs compétences générales dans les domaines de la communication, du travail d'équipe et du leadership. Le cours vise également à renforcer l'estime de soi et la confiance des participants.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
formateur/entraîneur	un membre du personnel qualifié pour planifier et exécuter l'activité	✓	
assistant	un membre subalterne du personnel chargé d'assister le formateur ou l'entraîneur		✓
bénévole/ jeune leader	ressources supplémentaires nécessaires à la réalisation du projet		✓
INFRASTRUCTURES			
salle de cours intérieure	pour la réalisation de travaux théoriques	✓	
terrain/salle de sport	une salle de sport, un gymnase, un parc ou un espace extérieur où seront pratiquées les activités sportives	✓	
ÉQUIPEMENT			
matériel de formation	les ordinateurs (avec accès à Internet), les pupitres, les tableaux blancs, etc. nécessaires à la présentation des cours en classe	✓	
équipement sportif	les buts, les ballons de football, les dossards, les cônes, les sifflets, les ballons de basket, les sets de cricket, etc. nécessaires aux entraînements sportifs pratiques	✓	
tenu sportive de rechange	pour les jeunes ne portant pas la tenue adéquate, par exemple les entraîneurs		✓
MATÉRIEL			
cahiers de travail/ classeurs	les documents que les jeunes doivent remplir pour obtenir une qualification	✓	
fournitures/papeterie	stylos, papier, post-it, flipchart, etc.	✓	
calendriers des formations	conçus par le formateur pour assurer l'efficacité et le bon déroulement des activités.		✓
AUTRE			
déjeuners gratuits	une motivation pour les jeunes		✓
remboursement des frais de transport	pour s'assurer que de faibles revenus n'empêchent pas les jeunes de participer à ce programme.		✓
bourse (50 ou 100 euros)	un incitatif pour les jeunes - doit être investi dans des cours de formation		✓

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. TROUVER UN COURS DE LEADERSHIP ACCRÉDITÉ

Recherchez les cours disponibles dans votre pays et réfléchissez attentivement à ceux qui répondront le mieux aux besoins de votre organisation et des jeunes avec lesquels vous travaillez. Certains cours peuvent être dispensés directement par votre organisation, d'autres peuvent impliquer le travail avec des partenaires ou l'embauche de formateurs externes.

Sport 4 Life UK, par exemple, a choisi de décerner les prix de niveau 1 et 2 en leadership sportif, lesquels sont officiellement accrédités par Sports Leaders UK. Inscrivez-vous au cours de votre choix (cela peut impliquer le paiement de frais d'inscription et/ou l'évaluation de votre centre) - et renseignez-vous ensuite le plus possible sur le déroulement du cours. Lisez le syllabus, formez vos instructeurs et bénévoles, et visitez éventuellement d'autres organisations qui dispensent déjà le cours afin d'apprendre de leur expérience.

2. PLANIFICATION, PLANIFICATION, PLANIFICATION

Il s'agit d'une étape cruciale - le travail en arrière-plan nécessaire pour garantir la réussite de votre activité. Votre programme comportera de nombreux éléments différents, notamment

- > solliciter un financement permettant de couvrir vos frais
- > recruter et former le personnel et les bénévoles
- > la conception d'un calendrier de projet, p. ex. tous les lundis de mai à septembre, de 17h à 20h
- > réserver des locaux et acheter du matériel (à l'aide de la liste de vérification susmentionnée)
- > rédiger un programme détaillé de formation
- > recruter des participants (en suivant les conseils ci-dessus)

3. LIVRER L'ACTIVITÉ

Dispensez la formation, en suivant les programmes de cours que vous avez créés et le plan de formation fourni par le prestataire de qualification agréé. Les cours théoriques doivent avoir lieu en classe, mais assurez-vous que vos activités sont amusantes et interactives.

Les jeunes doivent être enthousiastes et inspirés par vos sessions, plutôt que de s'ennuyer à écouter une leçon ennuyeuse, comme s'ils retournaient à l'école.

Par exemple, lorsque vous discutez des qualités requises pour être un leader efficace, votre formateur peut vous montrer des clips YouTube de footballeurs célèbres agissant en tant que leaders puissants; ou si vous étudiez la gestion du comportement, envisagez à un jeu de rôle avec un jeune au poste d'entraîneur de football et d'autres jeunes endossant le rôle de participants malhonnêtes.

Dans la mesure du possible, utilisez des vidéos, de la musique, des jeux de rôle, des discussions de groupe et des jeux interactifs. Si la

qualification requiert que les jeunes remplissent un cahier d'exercices ou créent un portfolio, le formateur doit leur apporter un soutien individuel et en groupe.

Les éléments pratiques du cours doivent être dispensés dans un cadre sportif et, une fois de plus, l'accent doit être mis sur le plaisir. Le principal mécanisme de développement des compétences en leadership consiste à responsabiliser les jeunes. Au cours de chaque session, les jeunes planifient, livrent et revoient à tour de rôle leur propre activité, comme un échauffement, un exercice d'entraînement, un match ou un tournoi. Ils seront responsables de l'organisation du matériel, du contrôle du groupe de leurs pairs, de la sélection des camps, de l'explication des règles et de l'arbitrage. Cette approche permet aux jeunes d'acquérir une expérience pratique du leadership - et leurs performances seront examinées par le formateur ainsi que par d'autres participants en vue de soutenir l'apprentissage continu.

4. SURVEILLER ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ

Assurer un suivi et une évaluation efficaces de votre cours en consignait le nombre de jeunes qui achèvent la qualification par rapport au nombre de ceux qui y ont assisté la première fois. Incitez également les jeunes à remplir les formulaires d'évaluation à mi-parcours et à la fin du cours de réfléchir sur la façon dont ils ont changé ou se sont améliorés.

Sport 4 Life UK a également recours à Outcomes Star (www.outcomesstar.org.uk), un outil de suivi fondé sur des données probantes élaboré par des professionnels - si un outil similaire est disponible dans votre pays, envisagez de l'utiliser.

5. SOUTIEN CONTINU

N'oubliez pas les jeunes une fois le cours terminé. Dans la mesure du possible, offrir un soutien continu, par exemple, un mentorat hebdomadaire ou des services de recommandation vers d'autres activités, ce qui permettra de s'assurer que les jeunes reçoivent tout le soutien nécessaire pour reprendre leurs études, leur emploi ou leur formation.

Un cours de leadership peut être dispensé en tant que qualification indépendante - mais Sport 4 Life UK y a recours dans le cadre d'un programme plus vaste d'employabilité basé sur le football, qui comprend des entraînements de football, du mentorat, du coaching professionnel, des ateliers, du bénévolat, des projets d'action sociale, des cours sur la rédaction de CV et une simulation d'entretiens.

Cette initiative offre aux jeunes un service plus large et plus complet pour combler leurs besoins.



CONSEIL DE CHOIX

> Si vous êtes à la recherche d'une qualification professionnelle, faites vos recherches - choisissez un cours dont l'impact sera optimal pour votre organisation et vos jeunes.

> Ne craignez pas de mettre à l'essai des méthodes et des délais différents pour la qualification - trouvez l'approche la mieux adaptée à votre organisation et aux jeunes.

LE MENTORAT

SARI

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓✓✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✗
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✗
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✗

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

SARI offre un service mixte de mentorat et d'auto-évaluation pour les jeunes NEET issus de minorités ethniques, culturelles et religieuses. Ce service met en contact les jeunes avec un mentor, qui leur offre un soutien en personne et en ligne. Ces interactions privilégient l'autoévaluation, confiant au jeune la tâche d'analyser ses forces et ses faiblesses personnelles, d'établir des priorités et des objectifs et de faire le point sur ses progrès semaine par semaine.

Le mentor animera les discussions et soutiendra ou stimulera le jeune, au besoin. Ce processus permet directement aux jeunes de développer des compétences générales essentielles à la pensée critique et à la conscience de soi.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes avec lesquels SARI travaille souffrent d'une mauvaise estime d'eux-mêmes, d'un faible niveau d'assurance et, dans certains cas, de graves problèmes de santé mentale, y compris du syndrome de stress post-traumatique. Ces jeunes sont marginalisés, vulnérables et exposés au racisme, à l'islamophobie, au sexisme et à l'intimidation physique et mentale dans leur vie quotidienne. La plupart d'entre eux ont du mal à trouver du travail et sont particulièrement défavorisés en termes de mobilité sociale. Souvent, ils ne comprennent pas non plus la pensée critique, la conscience de soi et l'autogestion dont ils ont besoin pour surmonter ces obstacles et progresser dans leur carrière.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

Cette activité est destinée à engager les jeunes NEET dans un processus de mentorat individuel et en ligne qui leur permet d'apprendre et de mettre en pratique les principes de la pensée critique et de la conscience de soi. Grâce à ce travail, le jeune sera mieux en mesure d'établir des objectifs de carrière simples et réalisables, d'analyser de façon critique ses progrès, ses forces et ses faiblesses et d'accroître sa résilience aux échecs.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

SARI propose cette activité aux jeunes hommes et femmes NEET, généralement âgés de 18 à 20 ans, issus de divers milieux ethniques, culturels et religieux. Les participants sont principalement recrutés dans le cadre du programme régulier et hebdomadaire d'activités footballistiques de SARI, en se faisant recommander par les entraîneurs de football. Le programme de mentorat est également soutenu par les médias sociaux.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
mentors	bénévoles expérimentés travaillant directement avec les jeunes	✓	
coordonnateur du mentorat	un mentor principal pour soutenir et former les autres mentors		✓
INFRASTRUCTURES			
salles de réunions	pour des entretiens individuels de mentorat avec des jeunes	✓	
ÉQUIPEMENT			
ordinateurs ou tablettes	pour les entretiens de mentorat sur Skype avec des jeunes	✓	
MATÉRIEL			
formulaire et politiques	conseils et règles à suivre pour les mentors formalités administratives à remplir par les jeunes dossiers de chaque réunion de mentorat	✓	

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. PLAN ACTIVITY AND DEVELOP MENTORING POLICY

Asseyez-vous ensemble comme une équipe et planifiez soigneusement votre activité. Posez-vous les questions suivantes:

- > À quelle fréquence chaque mentor et chaque jeune doivent-ils se rencontrer?
- > Où les réunions se tiendront-elles?
- > Quelles qualifications et quelle formation les mentors doivent-ils posséder?
- > Devons-nous procéder à une vérification du casier judiciaire des mentors? Cette démarche est exigée par la loi en Irlande, où SARI exerce ses activités, si les mentors travaillent avec des enfants ou des jeunes.
- > Comment allons-nous former et superviser les mentors?
- > Quels documents les mentors et les jeunes rempliront-ils?
- > En quoi consistera chaque session - des discussions ouvertes ou un sujet déterminé animé par le mentor?
- > Quels sont les programmes de sessions nécessaires?
- > Quelles règles et procédures les mentors doivent-ils suivre?

Une fois que vous aurez les réponses à ces questions, la structure et l'approche de votre activité deviendront plus claires. Par exemple, SARI a examiné ces questions et a décidé que chaque mentor travaillerait avec un jeune, par le biais de contacts individuels avec Skype tous les quinze jours et par e-mail. SARI a également collaboré avec une organisation partenaire - Athena Mentoring Collective - pour élaborer un ensemble de procédures strictes visant à garantir la sécurité et la pertinence des contacts entre les mentors et les jeunes.

2. RECRUTER ET FORMER DES MENTORS

Pour conclure, vous devez recruter des jeunes qui participeront au programme et veiller à disposer de l'infrastructure et des ressources nécessaires.

Vous pouvez recruter des mentors de diverses manières, notamment en formant des volontaires existants (par exemple des entraîneurs de football) pour qu'ils deviennent des mentors, en plaçant des publicités en ligne ou dans des centres de bénévolat locaux, ou en travaillant avec une organisation partenaire spécialisée dans le mentorat. Tous les nouveaux mentors doivent suivre une formation interne adéquate - et idéalement, avoir accès à une qualification officielle de mentorat - de même qu'ils doivent signer officiellement pour confirmer leur acceptation de la politique, des procédures et des règles de mentorat de l'organisation.

3. DELIVER THE ACTIVITY

Associer prudemment le mentor approprié à la bonne personne, afin de garantir une relation de travail efficace, et tout simplement permettre aux mentors de rencontrer régulièrement les jeunes. Les mentors doivent suivre tous les programmes de cours établis et exécuter les tâches définies contribuant directement à aider les jeunes à renforcer leur conscience de soi et leur esprit critique. Il peut s'agir de discussions sur la définition des objectifs, d'une auto-analyse des forces et des faiblesses personnelles ou d'une réflexion sur les échecs et la manière de réagir différemment à l'avenir.

Le coordonnateur du mentorat doit maintenir un contact régulier avec les mentors et les jeunes afin de vérifier comment l'activité se déroule et de résoudre les problèmes éventuels. Des évaluations plus formelles pourraient, par exemple, avoir lieu chaque mois, ce qui permettrait au coordonnateur du mentorat de vérifier les documents remplis et de fournir un soutien au besoin.

4. MONITOR AND EVALUATE THE ACTIVITY

Recueillir des données élémentaires en utilisant les journaux de bord des mentors pour consigner le temps passé entre chaque mentor et chaque jeune; puis utiliser des entretiens, des questionnaires et des groupes de discussion pour recueillir des preuves de l'impact de l'activité de mentorat sur la vie des jeunes.



CONSEIL DE CHOIX

- > travailler avec des partenaires spécialisés dans le domaine du mentorat
- > prendre le temps d'évaluer les besoins, les atouts et les aptitudes de chaque jeune

COMMENTATEURS SPORTIFS SPORT DANS LA VILLE

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

L'activité de Commentateurs sportifs de Sport dans la Ville enseigne aux jeunes comment commenter un match sportif, à travers une série d'ateliers sur des sujets tels que l'improvisation et les techniques de fluidité verbale, ainsi que des exercices de commentaires pratiques. Cette activité est amusante et attrayante pour les jeunes qui s'intéressent au sport - et elle améliore directement leurs aptitudes à communiquer. Au terme de l'activité, les jeunes sont plus confiants dans leur capacité à communiquer, ils disposent d'un plus large éventail linguistique et sont capables d'adapter leur formulation à différentes situations. Ces compétences sont directement applicables à des situations de la vie réelle, telles que les entretiens d'embauche.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes NEET ont du mal à communiquer - ils utilisent un langage familier et inapproprié (p. ex. argot ou juron) dans un environnement professionnel, ils craignent de parler en public et sont incapables d'adapter leur style de communication à un environnement formel ou professionnel.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

L'activité de Commentateur sportif vise à soutenir les jeunes et leur permettre de:

- > perfectionner leurs techniques de communication verbale et d'improvisation
- > développer des capacités de réflexion critique
- > renforcer leur confiance en soi
- > en apprendre davantage sur le monde du journalisme et acquérir une expérience professionnelle pertinente

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Sport dans la Ville oriente les jeunes qui participent à ses entraînements sportifs et footballistiques réguliers vers les activités de Commentateur sportif. L'organisation a recours à diverses méthodes pour renforcer le recrutement, notamment en présentant aux jeunes les avantages de l'activité, en incitant les entraîneurs de football à promouvoir le projet auprès de leurs participants et en invitant les anciens participants du programme Commentateurs sportifs à encourager d'autres jeunes à s'inscrire.

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES ✓✓✓

COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI ✓

COMPÉTENCES TECHNIQUES ✓

COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES ✗

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
Coordinateur de projet	un membre du personnel qualifié pour planifier et exécuter l'activité	✓	
gestionnaire de partenariat	un responsable de haut niveau du personnel chargé d'établir des partenariats avec les chaînes de télévision ou de radio sportives - ce rôle pourrait également être assumé par un coordinateur de projet		✓
célébrité TV	un célèbre commentateur de télévision qui assisterait aux ateliers et incarnerait un modèle pour les jeunes		✓
facilitateurs externes	des formateurs spécialisés pour animer certains ateliers		✓
INFRASTRUCTURES			
salles de réunions	pour la prestation des ateliers	✓	
ÉQUIPEMENT			
caméra vidéo	enregistrer la performance des jeunes en vue d'une auto-évaluation	✓	
Télévision	retransmettre des matchs sportifs en direct ou des enregistrements de matchs sportifs	✓	
Minibus	transporter les jeunes vers un lieu spécial, voyages de fin de projet		✓
MATÉRIEL			
calendriers des formations	conçus par les coordonnateurs de projet pour s'assurer que l'activité est planifiée correctement.	✓	
présentations PowerPoint	veiller à ce que les ateliers soient dispensés conformément au programme du cours.	✓	

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. ORGANISEZ VOTRE ACTIVITÉ

Travaillez avec vos collègues pour concevoir le contenu et le calendrier de l'activité. Les programmes de cours doivent être écrits pour chaque atelier, avec un accent particulier sur des sujets tels que les techniques d'improvisation, les techniques de fluidité verbale, le monde du journalisme et les techniques de commentaires.

2. ENGAGER LES ENTREPRISES DE TÉLÉVISION OU DE RADIO.

Les vidéos doivent être préparées pour des exercices pratiques au cours desquels les jeunes regardent un match de sport et commentent devant leurs pairs. Dans la mesure du possible, des voyages spécifiques liés à l'activité doivent également être prévus dans le calendrier. Sport dans la Ville, par exemple, emmène les jeunes au centre audiovisuel de Canal+ à Paris et à la galerie de presse du stade Olympique Lyonnais.

D'autres tâches du programme comprennent la réservation des installations, le recrutement et la formation du personnel, l'achat des ressources, l'organisation de voyages spéciaux, la préparation des documents et des formulaires, l'évaluation des risques et la collaboration avec les organisations partenaires.

Approach television or radio companies and ask if they would be willing to support your activity by, for example, allowing young people to visit the recording studio or providing a presenter or commentator to deliver a workshop. It will not always be easy to partner with a company, but your chances of success can be increased by ensuring there will be tangible benefits for the firm such as publicity in the local press.

3. LIVRER L'ACTIVITÉ

Livrez l'activité, conformément au programme de cours et aux calendriers que vous avez définis. Les ateliers théoriques doivent être présentés dans une classe, mais ils doivent être amusants et interactifs - par exemple, montrer aux participants des vidéoclips humoristiques montrant les erreurs commises par des commentateurs professionnels. Des cours pratiques doivent être organisés régulièrement, car ils constituent l'élément le plus passionnant de l'activité et la meilleure occasion d'apprendre.

Permettez à chaque jeune de commenter les différents types de matchs sportifs, d'enregistrer sa performance et de tenir des discussions de groupe pour passer en revue ses forces et ses faiblesses. Répétez pendant plusieurs semaines et aidez les jeunes à s'améliorer et à se développer avec le temps. Des voyages thématiques, comme nous l'avons expliqué précédemment, doivent également être organisés en fin de projet afin de récompenser les jeunes et de leur donner l'occasion de découvrir le métier de journaliste sportif.

4. SURVEILLER ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ

Firstly, record basic quantitative data such as the number of young people engaged and the percentage of sessions completed through attendance forms. Secondly, collect qualitative data on the activity's impact - such as improvements in confidence, critical thinking and communication skills - through evaluation forms completed by the young people and progress reports completed by the staff.



CONSEIL DE CHOIX

- > utiliser les témoignages positifs d'anciens participants pour aider à recruter de nouveaux participants
- > aider les jeunes à rêver et à atteindre des objectifs ambitieux
- > engager une célébrité ou une personnalité de la télévision pour que les jeunes se sentent valorisés

ATELIER SUR LA SANTÉ MENTALE

ALBION IN THE COMMUNITY

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓✓✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✗
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✗
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✗

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

Albion in the Community organise des ateliers sur la santé mentale qui visent à réduire la stigmatisation des problèmes de santé mentale et à encourager les jeunes NEET à en parler ouvertement. Les ateliers portent sur une gamme de sujets, y compris la manière dont le stress vous affecte, l'identification des facteurs déclencheurs et des signes avant-coureurs de l'anxiété, et le suivi du modèle « Cinq façons d'atteindre le bien-être ». Ces ateliers permettent directement aux jeunes de reconnaître leurs forces, de renforcer leur assurance et leur estime de soi, de mieux gérer leurs émotions et leurs pensées (par exemple, la gestion de la colère), d'apprendre à être plus attentifs et d'accroître leur résilience face aux petits problèmes et stress de la vie.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes NEET souffrent d'une piètre estime d'eux-mêmes et de divers problèmes de santé mentale. Cela signifie qu'ils ne sont pas pleinement conscients de leurs propres capacités, qu'ils ont du mal à faire face aux stress normaux de la vie, qu'ils ne peuvent pas travailler de manière productive ou fructueuse (parce qu'ils sont exclus du marché du travail) et qu'ils ne peuvent ou ne veulent pas apporter une contribution positive à leur propre communauté.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

Le premier objectif des ateliers sur la santé mentale est tout simplement d'entamer des conversations honnêtes et ouvertes avec les jeunes NEET au sujet de leur santé mentale. Par la suite, le but recherché consiste à soutenir les participants:

- > les motiver davantage à participer à l'activité physique
- > améliorer leur santé mentale et leur bien-être
- > reconnaître à quel point le stress affecte leur vie
- > apprendre des techniques de gestion du stress
- > accroître leur résilience afin de mieux faire face aux problèmes de la vie
- > prendre davantage conscience de leurs forces et de leurs talents

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Albion in the Community delivers its mental health workshops to young people, generally aged 19 to 30, who have low self-esteem and a variety of mental health problems. Participants are directly recruited from Albion in the Community's regular football sessions, with football coaches referring young people they feel would be interested in and benefit from the workshops.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
Coordinateur de projet	un membre du personnel qualifié pour planifier et exécuter l'activité	✓	
bénévoles	personnes supplémentaires pour aider à la réalisation du projet		✓
spécialistes en santé mentale	spécialistes externes pour soutenir et aider des ateliers		✓
INFRASTRUCTURES			
salle de cours intérieure	pour la prestation des ateliers	✓	
ÉQUIPEMENT			
matériel de formation	des bureaux, des projecteurs, des tableaux blancs, etc. nécessaires pour animer les ateliers	✓	
MATÉRIEL			
calendriers des formations	conçus par les coordonnateurs de projet pour s'assurer que l'activité est planifiée correctement.	✓	
kits pédagogiques	documents et informations pour les jeunes	✓	

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. ORGANISEZ VOTRE ACTIVITÉ

Il est peu probable que vous ayez toutes les connaissances spécialisées requises pour rédiger, structurer, organiser et planifier une série d'ateliers sur la santé mentale - alors faites appel à des professionnels de la santé mentale.

Ils pourront vous conseiller sur les meilleures pratiques en matière de santé mentale et vous recommander des outils préexistants et éprouvés qui pourraient être intégrés à vos ateliers. Albion in the Community, par exemple, utilise l'outil Five Ways to Well-Being, créé par la New Economics Foundation, pour structurer certains de ses ateliers. Assurez-vous d'avoir un plan détaillé - y compris des présentations PowerPoint, des briseurs de glace, des jeux, des tâches, des sujets de discussion, des cahiers d'exercices et des documents à distribuer - pour chaque atelier. Une bonne préparation préalable vaut toujours mieux.

D'autres tâches de planification comprennent, par exemple, la réservation des locaux, le recrutement et la formation du personnel, la préparation des ressources, le recrutement des participants, le travail avec des facilitateurs et des spécialistes externes, et la préparation des documents et des formulaires.

2. LIVRER L'ACTIVITÉ

Utilisez vos programmes de cours détaillés pour réaliser les activités comme prévu - mais servez-vous de votre sens de l'initiative et de votre capacité d'adaptation pour réagir aux besoins du groupe. Dans la meilleure approche, il faut s'assurer que les ateliers sont interactifs et amusants, et qu'ils sont axés sur les résultats et instructifs.

Albion in the Community y parvient en combinant les activités scolaires avec des activités de découverte du football, qui permettent de mieux comprendre les liens entre l'exercice et le bien-être mental; en favorisant une atmosphère positive et positive entre les participants, ce qui signifie qu'un soutien par les pairs est offert aux jeunes en difficulté; en les aidant à concevoir un plan d'action concret visant à améliorer leur bien-être grâce à des changements simples et réalisables dans leur vie; et en utilisant des jeux interactifs tels que le « jeu de la balle stigmatisante » qui permet aux jeunes de s'exprimer.

3. SURVEILLER ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ

Faites des recherches sur les outils de suivi officiellement accrédités et conçus par des professionnels disponibles dans votre pays et utilisez les meilleurs qui soient. Albion in the Community, par exemple, utilise le questionnaire Well-Being Star (<http://www.outcomesstar.org.uk/using-the-star/see-the-stars/well-being-star/>), rempli par les participants au début et à la fin du programme. Cet outil permet à Albion in the Community de suivre statistiquement l'évolution de la santé mentale des jeunes dans huit domaines: le mode de vie, les soins personnels, la gestion des symptômes, le travail, l'argent, l'endroit où ils vivent, la famille et les amis, et le sentiment de satisfaction.



CONSEIL DE CHOIX

- > lâcher prise: encouragez les participants à planifier leur propre parcours avec l'aide de l'entraîneur plutôt que de lui dire ce qu'il doit faire.
- > résolution de problèmes guidée par les pairs: encouragez les participants à échanger leurs expériences et incitez-les à aider les autres à trouver des solutions à leurs problèmes.
- > soyez réaliste: assurez-vous que les résultats souhaités de vos participants sont réalisables et évaluables - pensez à la façon dont vous pourriez évaluer les résultats à mesure que vous rédigez leurs objectifs et éliminez ceux qui sont vagues, peu clairs ou impossibles à évaluer.
- > langage: essayez d'utiliser un langage compréhensible (p. ex. « dépression ») – évitez le jargon et les abréviations et efforcez-vous de parler le plus simplement possible.
- > limitations: bien que nous apportions notre vaste expérience de la psychologie sportive dans les ateliers, nous ne sommes pas des psychologues, donc si vous ignorez quels conseils donner à une personne, adressez-vous à quelqu'un de plus qualifié pour l'aider.

FOOTGOLF RED DEPORTE

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

Le Footgolf est une combinaison de football et de golf qui consiste à envoyer un ballon dans un trou. Le but du jeu, généralement sur un terrain de Footgolf dédié mais aussi possible sur un parcours improvisé et construit par le joueur lui-même, est de faire entrer la balle dans le trou en un minimum de coups. Red Deporte a recours au footgolf pour enseigner aux jeunes NEET des compétences générales. Chaque trou comporte une « leçon » différente - comme le travail d'équipe, la communication et la confiance envers les autres - et le coach anime des discussions sur ce thème à chaque trou. De cette façon, les compétences sociales importantes sont intégrées en toute transparence dans une activité simple et amusante.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes NEET vivent « en dehors » du système et ils ont une vision désespérée de leur avenir. Ils ont une piètre estime d'eux-mêmes, pratiquent peu d'activités physiques et manquent de compétences générales. Ils ont besoin de soutien pour améliorer leur santé physique et mentale ainsi que leur bien-être.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

Red Deporte a recours au footgolf pour améliorer les compétences générales des jeunes NEET en leur apprenant à:

- > fixer des objectifs et de prioriser la valeur
- > faire confiance aux autres
- > croire en leurs capacités
- > renforcer leur confiance eux
- > s'adapter au changement
- > travailler collectivement vers un objectif commun d'équipe
- > se consacrer aux objectifs de l'équipe, plutôt que de se concentrer sur des buts individuels égoïstes.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Les voyages footgolf de Red Deporte s'adressent aux jeunes NEET menacés par l'exclusion sociale. Les participants sont recrutés dans le cadre des entraînements de football habituels de Red Deporte et sur recommandation d'organisations partenaires.

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓✓✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	×
COMPÉTENCES TECHNIQUES	×
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	×

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
Coordinateur de projet	un membre du personnel pleinement qualifié pour coordonner l'activité	✓	
bénévoles	personnes supplémentaires pour aider à la réalisation du projet		✓
INFRASTRUCTURES			
terrain de footgolf	un parcours de footgolf extérieur que vous pouvez pratiquer, ou un parcours improvisé et construit par vos soins	✓	
ÉQUIPEMENT			
équipement de footgolf	si vous devez créer un parcours improvisé, vous aurez besoin de balles, de cônes, de drapeaux et de bacs (un parcours extérieur fournira généralement tout l'équipement nécessaire).	✓	
MATÉRIEL			
matériel d'apprentissage	des plans de cours, du papier et des stylos pour les leçons de compétences générales	✓	
LES AUTRES			
caméra ou magnétoscope	pour prendre des photos et enregistrer des vidéos de l'activité		✓
transport en minibus	pour se rendre au cours de footgolf externe		✓
Rafraîchissements	collations, nourriture et boissons pour les jeunes	✓	

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. ORGANISEZ VOTRE ACTIVITÉ

Vérifiez s'il y a un terrain de football dans votre région et, le cas échéant, organisez un voyage pour vos jeunes. Les tâches de planification élémentaires porteront notamment sur l'organisation du transport, la réservation des installations de golf, l'information du personnel et des bénévoles et le recrutement des participants. Si aucun cours n'est disponible à proximité, envisagez la mise en place d'un cours improvisé. Vous pouvez procéder ainsi sur n'importe quel terrain de football ou de sport, en plaçant des cônes pour désigner les espaces comme étant des « trous » ou en utilisant des bacs retournés pour les ballons de football.

Une autre tâche clé de la préparation consiste à rédiger des programmes de cours qui seront intégrés dans l'activité de football. Travaillez en équipe et réfléchissez à la meilleure solution pour y parvenir, en veillant à ce que les leçons soient amusantes, interactives, stimulantes et liées à la vie réelle. Par exemple, vous pouvez bander les yeux du jeune qui shoote dans le ballon et demander aux autres de lui donner des consignes verbales sur la direction et la puissance du tir, encourageant ainsi la communication et le travail d'équipe.

2. LIVRER L'ACTIVITÉ

Une fois arrivé sur le terrain de footgolf (ou cours d'improvisation), scidez les jeunes en petits groupes (par ex. cinq équipes de quatre jeunes). Le personnel doit informer les jeunes sur les cours de connaissances générales correspondant à chaque trou et un bénévole doit accompagner chaque équipe pour contrôler le groupe et prodiguer des conseils au besoin.

Les scores doivent être enregistrés pour assurer une saine compétition et les gagnants seront annoncés à la fin de l'activité. Mais l'objectif principal reste la façon dont les jeunes réagissent au cours de connaissances générales. Une séance d'information de clôture doit être organisée afin de permettre à tous les participants d'échanger leurs expériences et d'analyser les leçons apprises.

3. SURVEILLER ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ

Les répercussions de l'activité peuvent être mesurées à travers:

- > d'enquêtes de satisfaction remplies par les participants
- > une réunion de suivi une semaine après le voyage de footgolf au cours de laquelle les jeunes débattent des leçons retenues de l'activité et des possibilités de les appliquer dans leur vie quotidienne.



CONSEIL DE CHOIX

- > emportez une caméra pour enregistrer l'activité et la diffuser sur les médias sociaux
- > Si vous organisez un voyage spécial footgolf, pensez à planifier le voyage et les repas des jeunes.
- > le personnel et les volontaires doivent se montrer flexibles et réagir aux besoins et aux attitudes des jeunes.
- > dans la mesure du possible, visitez un parcours de footgolf externe - cela permettra aux jeunes de sortir de leur zone de confort, ce qui contribuera à renforcer le processus d'apprentissage.
- > organisez votre voyage un jour de la semaine afin d'éviter les weekends plus chargés sur le terrain de footgolf
- > organisez votre voyage en été lorsque la météo est plus clémente.
- > lorsque organisez les équipes, veillez rester équitable, en renforçant la diversité des genres, des religions et des origines.

PARRAINAGE

SPORT DANS LA VILLE

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓✓✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✓
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✗
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✓

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

Le programme de parrainage Sport dans la Ville associe les jeunes NEET à un mentor du milieu des affaires. Le mentor n'est pas un parent, ni un enseignant ou un membre de la famille, mais il passe néanmoins une grande partie de son temps avec le jeune et lui dispense gracieusement des conseils. Ce soutien peut porter sur des questions plus personnelles, telles que les compétences générales comme la confiance en soi, l'autodiscipline, la conscience de soi, la prise de décision, la résilience ou la motivation; ou sur des questions plus pratiques, y compris les cours de niveau supérieur disponibles ou la recherche d'emploi dans un secteur particulier. Le jeune et son mentor se rencontreront en personne au moins une fois par mois pendant un an, et ils communiqueront régulièrement par téléphone et par e-mail.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes NEET sont issus de familles dont la scolarisation est médiocre, où la plupart de leurs proches sont au chômage ou occupent des emplois peu qualifiés et mal rémunérés. Les jeunes ont donc du mal à croire qu'ils sont capables de faire plus. Ils manquent d'assurance et d'estime de soi. Ils ne peuvent pas compter sur un système de soutien pour les aider à sortir des sentiers battus et à atteindre leur plein potentiel.

Sur le plan personnel, les jeunes NEET manquent de certaines des compétences générales indispensables pour réussir dans la vie et ils ont besoin de soutien pour les développer. Sur le plan plus pratique de l'employabilité, les jeunes n'ont pas de proches capables de les conseiller ou de les aider sur des questions d'éducation et d'emploi. Ainsi, les jeunes NEET perçoivent le monde du travail sous un angle négatif, ils ne croient pas en leur propre potentiel ni en leurs capacités de réussite. Ils considèrent que les études et les formations professionnelles de longue durée sont irréalisables. Les jeunes ne comprennent pas non plus la culture d'entreprise, par exemple comment s'adresser à ses collègues ou quelle tenue vestimentaire porter sur le lieu de travail.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

Ce mentorat vise à encourager les jeunes NEET à:

- > renforcer leurs compétences générales
- > renforcer leur assurance et leur estime de soi
- > obtenir des conseils personnels, sur mesure sur diverses compétences générales
- > mieux comprendre le monde de l'entreprise et la réalité de certains emplois spécifiques.
- > définir plus clairement leurs objectifs de carrière
- > prendre de meilleures décisions quant à la formation ou aux études qu'ils devraient entreprendre
- > développer un réseau de contacts professionnels
- > renforcer leurs compétences entrepreneuriales

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Le mentorat est un service offert aux jeunes NEET issus de milieux défavorisés qui ont besoin d'un soutien personnalisé et individuel pour atteindre leurs objectifs. Les participants sont recrutés dans le cadre des entraînements habituels de Sport dans la Ville. Le processus de recrutement implique des discussions approfondies avec les jeunes afin de s'assurer qu'ils soient suffisamment mûrs pour s'engager réellement dans le programme et qu'il n'est pas trop tôt pour les y inscrire.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
Coordinateur de projet	un membre du personnel pleinement qualifié pour coordonner l'activité	✓	
mentors	des mentors professionnels encadrant les jeunes	✓	
INFRASTRUCTURES			
salles de réunions	pour des entretiens individuels de mentorat avec des jeunes	✓	
ÉQUIPEMENT			
ordinateurs ou tablettes	pour le travail individuel avec les jeunes, si nécessaire	✓	

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. RECRUTER DES MENTORS PROFESSIONNELS

La première étape de la planification consiste à recruter un certain nombre de mentors professionnels. Pour ce faire, vous pouvez contacter les entreprises locales, en particulier celles avec lesquelles vous entretenez déjà un lien, et faire une présentation à leur équipe pendant la pause déjeuner. Prévoir notamment une présentation PowerPoint expliquant les avantages du système ainsi que des exemples (le cas échéant) de réussites antérieures. Les personnes intéressées doivent être invitées à s'inscrire officiellement au programme pour une durée minimale d'un an et à fournir des informations détaillées sur leurs antécédents, leur lieu de travail et leur lieu de résidence.

2. ASSOCIER UN JEUNE À UN MENTOR

Déployez tous les efforts nécessaires pour obtenir la meilleure adéquation possible entre un jeune et son mentor, en termes de personnalité, d'antécédents, d'expérience professionnelle, de passe-temps, de disponibilité et de proximité géographique. Il est par exemple logique d'associer un jeune rêvant de devenir journaliste à un mentor journaliste du même quartier.

Le processus de mentorat doit être très clairement expliqué au jeune comme au mentor, et les deux parties doivent signer un « contrat moral » décrivant le comportement approprié, les limites, les attentes du projet et les objectifs du jeune.

3. COMMENCER LES SESSIONS DE MENTORAT.

Le premier entretien de mentorat doit avoir lieu au sein de votre organisation, en présence d'un animateur ou d'un responsable. Le jeune peut ainsi rencontrer plus facilement un adulte qu'il ne connaît pas, et dont il pourrait avoir peur. Lors de cette rencontre, le jeune et le mentor peuvent apprendre à se connaître et définir le moment et le lieu où ils se retrouveront à l'avenir.

Le mentor peut ensuite poursuivre le processus de mentorat mensuellement, avec l'aide du coordonnateur de projet. Idéalement, le mentor sera en mesure d'apporter un soutien pratique et concret à la jeune personne, par exemple en l'aidant à améliorer ses compétences générales, en définissant ses objectifs de carrière ou en s'inscrivant à un cours de niveau supérieur - et même, dans certains cas, en lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle ou un emploi dans son entreprise.

Outre les sessions de tutorat habituelles, votre organisation doit organiser une activité ludique mensuelle pour les mentors et les jeunes, par exemple, des matchs de football ou des sorties culturelles. Le mentor doit être la seule personne informée des activités (calendrier de mentorat en ligne avec un système de réservation en ligne) auxquelles il pourra inscrire le jeune et lui-même, le cas échéant. Grâce à ces moments, le mentor et le jeune peuvent passer du temps de qualité ensemble en dehors des discussions formelles sur l'éducation ou l'emploi.

4. SURVEILLER ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ

Mesurez l'efficacité de votre activité de mentorat en effectuant des sondages semestriels sur la satisfaction auprès des mentors et des jeunes bénéficiaires, ainsi qu'en consignnant le nombre de jeunes qui décrochent un emploi grâce à leur mentor.



CONSEIL DE CHOIX

- > Créer un dossier de parrainage pour le jeune, avec les coordonnées du coordonnateur du mentorat, de votre organisation et un calendrier d'événements, pour les aider mieux organiser.
- > Organiser des activités amusantes impliquant la participation conjointe du mentor et du jeune, comme des matchs de football ou des voyages spéciaux, afin de tisser des liens plus étroits et positifs.
- > Utiliser www.doodle.com pour mentors pour l'inscription aux activités.
- > Utiliser les formulaires Google pour l'évaluation de l'activité.
- > Veiller à ce que les jeunes ne pensent pas que le mentor fera tout le plus dur pour eux.
- > Établir un lien entre le jeune et le mentor, par exemple un passe-temps commun.
- > Veiller à ce que le jeune et le mentor puissent se voir régulièrement, en termes de disponibilité et de transport.
- > si le mentor souhaite rencontrer le jeune dans un café ou un restaurant, il doit s'assurer que le jeune accepte cette situation - par exemple, si le jeune n'a pas les moyens de s'offrir un verre, le mentor doit alors le lui offrir.
- > Avertir les mentors que le programme ne fonctionne pas à tous les coups. Parfois, vous pourrez avoir le meilleur mentor et le meilleur jeune correspondant, mais il est également possible que les deux ne soient simplement pas « compatibles » car il s'agit d'une relation humaine.
- > Rassurez les mentors et expliquez-leur que les jeunes sont continuellement...
- > si un jeune et son mentor ne se correspondent pas pour quelque raison que ce soit, il suffit alors simplement de changer de mentor plutôt que de maintenir une situation qui ne fonctionne pas avec le soutien d'autres professionnels du travail de la jeunesse, lesquels sont à même d'être saisis de toute question ou problème majeur, le cas échéant.

ALBION GOALS FOOTBALL SESSIONS

ALBION IN THE COMMUNITY

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓✓✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	×
COMPÉTENCES TECHNIQUES	×
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	×

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

Albion Goals permet à des jeunes défavorisés de participer à un programme d'entraînements réguliers. Le programme se déroule en semaine et comprend des exercices d'échauffement et de relaxation, des entraînements de football, des exercices de perfectionnement et des matchs amicaux. Les activités sont conçues pour répondre aux besoins physiques et psychologiques des participants et elles correspondent à un niveau approprié, tout en conservant la souplesse nécessaire au renforcement de l'intensité des activités à mesure que les participants s'améliorent. Des occasions de compétition comme les tournois six/six d'Albion Goals permettent également de motiver et d'inspirer les participants.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE ?

La plupart des jeunes NEET se sont éloignés du sport ou se sont totalement désintéressés de l'activité physique, séduits par l'attrait de la consommation excessive d'alcool et de drogues. Par ailleurs, il se peut qu'ils souhaitent être plus actifs, mais ne puissent pas payer les frais d'adhésion à un club sportif ou à un centre de loisirs local. Le cas échéant, les difficultés financières peuvent constituer un obstacle.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ ?

Le programme Albion Goals vise à encourager les jeunes NEET à s'exercer plus régulièrement par le biais du football. Cette approche les aide à modifier positivement leur mode de vie, qu'il s'agisse de perdre du poids, de réduire leur consommation d'alcool ou de mettre un terme à leur comportement antisocial. Les jeunes apprendront ainsi à renforcer leur santé physique et mentale et à améliorer leurs compétences générales telles que la confiance en soi, l'estime de soi et le comportement. À long terme, l'activité vise également à servir de tremplin vers des opportunités de formation et, en fin de compte, à aider les jeunes NEET à trouver un emploi.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS ?

Albion Goals s'adresse aux jeunes NEET, âgés de 16 ans et plus, qui ont des besoins multiples et complexes tels que la toxicomanie et l'alcoolisme, les problèmes de santé mentale, l'itinérance et le chômage de longue durée. Bon nombre de ces jeunes sont issus de familles marginalisées ou de quartiers défavorisés et ils vivent dans des logements subventionnés ou sociaux.

Les participants sont principalement recrutés par l'intermédiaire d'un solide réseau d'organisations partenaires - y compris des associations de logement, des projets de réhabilitation en matière de drogues et d'alcool, des services de probation dans les prisons, des services sociaux, des projets de santé mentale, des centres pour l'emploi et des instances dirigeantes du football - qui orientent tous les jeunes vers Albion in the Community.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
entraîneurs de football	des entraîneurs pleinement qualifiés pour dispenser les entraînements de football.	✓	
bénévoles	des effectifs supplémentaires pour assister aux sessions et encadrer les participants.		✓
INFRASTRUCTURES			
terrain de football	un terrain, un parc, une salle de sport ou un espace vert pour les entraînements.	✓	
ÉQUIPEMENT			
équipement de football	les ballons, les dossards, les cônes, les buts, etc. nécessaires aux entraînements.	✓	
AUTRE			
kit de football	des chaussures, des shorts et des t-shirts pour les jeunes ne disposant pas de l'équipement adéquat.		✓
transport en minibus	gratuité des transports pour que de faibles revenus ne privent pas les jeunes des entraînements.		✓

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. PLANIFIEZ VOTRE ACTIVITÉ

Une planification simple doit être mise en œuvre afin de garantir une prestation sûre et professionnelle de votre activité, notamment:

- > recruter et former des entraîneurs de football et des bénévoles.
- > réserver des infrastructures footballistiques et acheter l'équipement nécessaire.
- > élaborer un calendrier de projet comprenant les dates, heures et lieux des entraînements.
- > rédiger des programmes comprenant des échauffements, des exercices d'entraînement et des matchs.
- > procéder à une évaluation des risques.
- > réserver le transport, si possible.
- > recruter les participants

2. LIVREZ L'ACTIVITÉ

Mettez en œuvre votre activité, selon l'horaire et le programme d'entraînement déjà créés. Veillez à ce que les sessions soient amusantes, agréables et adaptées au niveau des participants. Au fil des semaines et des mois, augmentez l'intensité des entraînements et ajoutez-y des tournois et des festivals spéciaux afin de stimuler l'enthousiasme et la motivation des participants. Par ailleurs, cette initiative se prête idéalement à l'organisation de programmes post-football, tels que des ateliers de compétences générales, des cours de cuisine, des cours de santé mentale ou des qualifications accréditées, susceptibles d'aider les jeunes à trouver un emploi.

3. SUIVRE ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ

Consignez toutes les données quantitatives et qualitatives sur le projet à l'aide de formulaires d'évaluation, de questionnaires et de commentaires individuels des participants. Il est préférable de recueillir les informations en début de projet, puis à intervalles réguliers afin d'évaluer avec exactitude les changements observés chez un jeune. Albion in the Community se sert d'un outil de suivi en ligne pour collecter les données.



CONSEIL DE CHOIX

- > valorisation de la marque: si vous êtes associé à une enseigne reconnue, telle qu'un club de football, tirez parti de cette notoriété à votre avantage pour promouvoir vos entraînements de football.
- > une taille unique ne convient pas à tout le monde: chaque individu auquel votre programme footballistique est recommandé doit être soutenu de manière personnalisée par son entraîneur, en collaboration avec des formateurs en employabilité, des travailleurs sociaux et des soignants.
- > soyez patient: vous devez être patient et progresser à un rythme adapté au joueur.
- > le genre: pensez à la façon dont vous ciblez les femmes pour qu'elles participent à votre projet - si elles ont de jeunes enfants, pensez à leur disponibilité ou, si elles ont une piètre estime d'elles-mêmes, mettez l'accent sur le plaisir et non sur les matchs de compétition.
- > croire: lorsque vous vous heurtez à des difficultés avec les participants, rappelez-vous la différence positive que le football et la culture environnante ont apportée dans la vie de ceux qui ont participé au projet.

FORMATION PROFESSIONNELLE

OLTALOM

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✓✓✓
COMPÉTENCES TECHNIQUES	×
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	×

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

La formation professionnelle d'Oltalom aide les jeunes NEET à acquérir toutes les compétences nécessaires à la recherche d'un emploi: recherche de postes vacants, rédaction d'un CV, entretien d'embauche, etc. Le programme, qui est dispensé par des travailleurs sociaux qualifiés et des accompagnateurs professionnels, consiste principalement en des activités de groupe. Il est soigneusement planifié à l'avance pour s'assurer que les participants obtiennent les meilleurs résultats. Les éléments clés du programme sont les suivants:

- > orientation professionnelle - les jeunes gens sont encadrés de façon à explorer et analyser honnêtement leurs propres compétences, intérêts et rêves, et à définir progressivement leurs plans de carrière d'une manière réaliste et réalisable. Cette approche permet aux jeunes de mieux juger de leur aptitude à occuper des emplois spécifiques et de prendre les bonnes décisions par eux-mêmes.
- > la recherche d'emploi - les jeunes obtiennent de nombreuses informations sur la recherche d'offres d'emploi (par exemple sur les sites Web à utiliser) et ils peuvent s'exercer sur les ordinateurs d'Oltalom. Des conseillers décrivent les trois principaux canaux de recherche de postes vacants - offres d'emploi, réseaux et candidatures spéculatives - et ils aident également les jeunes à améliorer leur technique téléphonique dans le cadre de leurs contacts avec des employeurs potentiels.
- > Rédaction de CV - les formateurs enseignent aux jeunes la théorie sur laquelle repose la rédaction d'un CV efficace, fournissent aux participants un modèle bien structuré à remplir, prennent une photographie professionnelle de la jeune personne aux fins d'utilisation dans le document et fournissent ensuite un feedback individualisé.
- > les entretiens d'embauche - les jeunes apprennent à impressionner un employeur potentiel lors d'un entretien d'embauche, grâce à des conseils sur l'apparence, la langue, la confiance en soi et les réponses à des questions difficiles. Les participants sont capables de mettre en pratique leurs nouvelles connaissances théoriques par le biais d'entretiens simulés avec le formateur et leurs pairs, en utilisant des techniques d'improvisation théâtrale. Après les simulations d'entretiens, les jeunes peuvent faire le point sur leurs performances et tirer les leçons de leurs erreurs.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Avant de participer au programme, les jeunes NEET:

- > ne sont pas certains du type d'emploi le plus réaliste pour eux.
- > ont besoin d'aide pour se fixer des objectifs réalisables.
- > éprouvent des difficultés à rédiger un CV ou un formulaire de candidature.
- > ne connaissent que quelques méthodes de recherche d'emploi (p. ex. Google).
- > sont gênés et nerveux lorsqu'ils contactent des employeurs potentiels.
- > manquent d'assurance dans des situations formelles, telles que les entretiens d'embauche.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

L'objectif de cette activité consiste à découvrir les obstacles qui empêchent les jeunes de trouver un emploi et de leur fournir les compétences, les connaissances et la motivation dont ils ont besoin pour surmonter ces obstacles. En fin d'activité, les jeunes seront:

- > davantage conscients de leurs compétences, de leurs points forts et du parcours professionnel souhaité.
- > capables de rédiger un CV bien structuré.
- > plus confiants lors d'un entretien d'embauche.
- > en mesure de rechercher des postes vacants de manière indépendante en utilisant différents canaux.
- > beaucoup plus enclins à obtenir des résultats positifs

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Cette activité s'adresse aux jeunes NEET de sexe et d'âges divers. Oltalom recrute les participants en annonçant les activités lors de ses entraînements footballistiques habituels et via les médias sociaux.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
coach professionnel	un membre du personnel qualifié pour planifier et exécuter l'activité	✓	
travailleur social	un membre du personnel qualifié pour soutenir la mise en œuvre du projet	✓	
INFRASTRUCTURES			
un grand local intérieur	pour la présentation d'ateliers et de séances de groupe	✓	
ÉQUIPEMENT			
matériel de formation	les ordinateurs, les bureaux, tableaux blancs, etc. nécessaires aux cours	✓	
MATÉRIEL			
cahiers de travail/ classeurs	matériel pédagogique, blocs-notes et dossiers pour les jeunes	✓	
calendriers des formations	créé par le personnel afin de s'assurer que les activités sont planifiées correctement et efficacement.	✓	
AUTRE			
déjeuners gratuits	une motivation pour les jeunes		✓
remboursement des frais de transport	pour s'assurer que de faibles revenus n'empêchent pas les jeunes de participer à ce programme.		✓

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. PLANIFIEZ VOTRE ACTIVITÉ

Travaillez en équipe pour concevoir le contenu et le calendrier de l'activité. La planification détaillée du programme doit inclure chaque élément - orientation de carrière, recherche d'emploi, rédaction de CV et entretiens - selon l'approche générale d'Oltaom décrite ci-avant. Par exemple, une présentation PowerPoint d'orientation, des exemples de bons et mauvais CV, et un modèle de CV vierge doivent être élaborés préalablement à des fins de préparation à l'atelier portant sur la rédaction de CV. Des brise-glace doivent être intégrés à l'intégralité du programme pour que les activités soient amusantes, interactives et créatives, de même qu'elles doivent être personnalisées (par exemple permettre aux jeunes d'échanger des informations sur leurs antécédents, leurs points forts, leurs faiblesses, leurs craintes ainsi que leurs rêves avec les autres participants) afin de favoriser un environnement propice à l'entraide entre pairs.

D'autres tâches de planification, qui sont communes à toutes les activités, incluent: le recrutement et la formation du personnel, la réservation de salles de cours intérieures, le recrutement des participants, la préparation de l'équipement et des ressources, la recherche de financement des déjeuners et le remboursement des frais de déplacement (si possible), et la création de formulaires d'évaluation.

2. LIVREZ L'ACTIVITÉ

Suivez votre programme et livrez l'activité au meilleur de vos capacités. Commencez par des séances d'orientation professionnelle pour aider d'abord les jeunes à se faire une meilleure idée de leur choix de carrière - cette étape est moins « enseignable », mais elle peut se dérouler dans le cadre de discussions de groupe et de séances de mentorat individuelles. Ensuite, passez à des ateliers pratiques sur des sujets tels que la recherche d'emploi, la rédaction de CV et les entretiens.

Ces activités ne doivent pas se limiter à la théorie - elles doivent toujours impliquer les jeunes dans la pratique directe des compétences. Par exemple, ne vous contentez pas de donner aux jeunes une liste de sites Web pour la recherche d'offres d'emploi, mais donnez-leur plutôt accès à un ordinateur et mettez-les au défi de trouver cinq offres d'emploi pour lesquelles ils sont qualifiés dans le secteur de leur choix. Par ailleurs, ne vous contentez pas de faire la leçon aux jeunes sur la conduite efficace d'un entretien d'embauche, mais organisez plutôt une série d'entretiens simulés à l'aide de jeux de rôle qui donnent aux participants une expérience pratique utile.

3. SUIVRE ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ.

L'activité peut être suivie et évaluée de manière efficace en la complétant:

- > des questionnaires de préactivité permettant de cartographier les besoins de chaque jeune.
- > des entretiens individuels avec chaque jeune afin d'examiner plus en détail sa situation professionnelle actuelle.
- > des questionnaires d'évaluation anonymes après chaque activité pour permettre aux jeunes de fournir un feedback honnête sur le contenu, le formateur, le lieu et les compétences qu'ils ont (ou n'ont pas) acquises.
- > des entretiens individuels de suivi après l'activité pour analyser et enregistrer les progrès - par exemple, combien de candidatures le jeune a-t-il présentées, combien d'entretiens d'embauche le jeune a-t-il décrochés, a-t-il obtenu un emploi, combien de temps l'a-t-il conservé, etc.

4. SOUTIEN CONTINU

Dans la mesure du possible, apporter un accompagnement individuel continu aux jeunes une fois l'activité terminée ou les orienter vers d'autres programmes. Cette mesure permet de s'assurer que les jeunes ne sont pas livrés à eux-mêmes et qu'ils reçoivent au contraire le soutien dont ils ont besoin pour poursuivre leur parcours professionnel, éducatif ou de formation.



CONSEIL DE CHOIX

- > Ne vous lancez pas directement dans des cours sur la rédaction d'un CV ou dans une formation à l'entretien d'embauche car de nombreux jeunes ne savent pas quel type d'emploi ils souhaitent occuper - commencez plutôt par les aider à devenir davantage conscients de leur personnalité, à mieux comprendre leurs forces et leurs faiblesses et à définir plus clairement le parcours professionnel souhaité.
- > Proposez des modèles de CV afin d'aider les jeunes à créer des documents bien structurés.

REMARQUE: Membre de Team Up, Sport 4 Life UK propose également des simulations d'entretiens pour les jeunes NEET et elle a développé une approche intelligente visant à rendre ces entretiens aussi réalistes que possible: les jeunes doivent soumettre un CV et un formulaire de candidature pour un emploi fictif dans le secteur de leur choix; ils reçoivent une lettre les invitant à un entretien organisé au sein d'une organisation partenaire; ils doivent trouver leur propre chemin pour se rendre à l'entretien le bon jour et au bon endroit. Les recruteurs ne sont pas des jeunes employés de Sport 4 Life mais bien les effectifs d'une entreprise partenaire. Pouvez-vous utiliser l'une ou l'autre de ces techniques pour vous assurer que vos simulations d'entrevues reproduisent la réalité?

COACHING PROFESSIONNEL PERSONNALISÉ

RHEINFLANKE

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✓✓✓
COMPÉTENCES TECHNIQUES	×
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	×

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

RheinFlanke propose une activité complète destinée à aider les jeunes à acquérir de nombreuses compétences en recherche d'emploi grâce à un travail individuel avec un coach professionnel qualifié. Les jeunes NEET bénéficient d'un accompagnement individualisé et sur mesure axé sur trois thèmes principaux: comment rechercher et évaluer indépendamment les offres d'emploi, comment postuler à un emploi correctement et comment impressionner lors d'un entretien d'embauche.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

En dépit des services proposés par les écoles et d'autres organisations, les jeunes socialement défavorisés n'ont généralement que peu ou pas accès à un soutien individualisé pendant la transition entre l'éducation et le monde du travail. Ces jeunes manquent également de motivation et de détermination pour accéder aux programmes classiques, généralement dispensés en classe et de manière très similaire au système scolaire, parce qu'ils ont eu de mauvaises expériences pédagogiques dans le passé.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

Cette activité vise à aider les jeunes à acquérir les compétences pratiques nécessaires à la recherche d'une offre d'emploi, présenter une candidature de grande qualité, participer à un entretien d'embauche et - idéalement - entamer un stage ou un emploi. Un aspect secondaire de l'activité consiste à développer les compétences générales indispensables aux jeunes pour accéder à l'emploi, notamment la responsabilité personnelle, la résilience, la gestion de la colère et le travail d'équipe.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

RheinFlanke travaille avec des jeunes, hommes et femmes, considérés comme socialement défavorisés. Les participants sont orientés vers l'activité de coaching en tête-à-tête dans le cadre des entraînements footballistiques et sportifs habituels de RheinFlanke, qui sont très populaires au sein de la communauté locale.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
coach professionnel	un membre du personnel qualifié pour planifier et exécuter l'activité	✓	
INFRASTRUCTURES			
locaux intérieurs	pour la prestation de sessions de coaching individuel en entreprise.	✓	
ÉQUIPEMENT			
matériel informatique	ordinateurs et imprimantes pour permettre aux jeunes de soumettre leur candidature.	✓	
MATÉRIEL			
documents	matériel d'information pour les jeunes	✓	

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. PLANIFIEZ VOTRE ACTIVITÉ

Recruter une équipe de collaborateurs suffisamment qualifiés et expérimentés pour apporter un soutien individuel aux jeunes sur le marché du travail. Une politique de mentorat, qui décrit un code de pratique pour les mentors, doit être rédigée et distribuée, et les mentors devraient recevoir une formation officielle en mentorat, dans la mesure du possible. Les sessions destinées aux jeunes seront inévitablement conçues sur mesure et individualisées - mais des programmes de réunions de base, des notes et des formulaires doivent être créés pour assurer le bon déroulement des activités. Par exemple, des tâches, des jeux et des défis devront être préparés à l'avance. D'autres tâches clés de planification devront notamment consister à: établir des partenariats solides avec les agences pour l'emploi locales et d'autres organisations connexes, créer un calendrier et une structure d'activités, recruter les participants, réserver des locaux et préparer le matériel et les ressources.

2. LIVREZ L'ACTIVITÉ

REMARQUE: L'une des organisations partenaires de RheinFlanke organise également des salons de l'emploi spécifiques qui rassemblent les jeunes NEET et un large éventail d'employeurs potentiels. RheinFlanke emmène les jeunes à ces événements, ce qui peut leur ouvrir les yeux sur d'autres possibilités de carrière, leur donner une expérience pratique de la communication (et de l'écoute) avec les employeurs et, dans certains cas, les aider à trouver un emploi directement.

Commencez à dispenser un encadrement individuel personnalisé à vos jeunes, en vous assurant que votre personnel adhère à la politique de mentorat et qu'il suit le programme des réunions créé à l'avance. Des examens et un soutien réguliers doivent être fournis aux mentors par leurs responsables hiérarchiques. Concernant les activités proposées par les mentors, les lignes directrices suivantes doivent être suivies:

- Comment rechercher et évaluer de manière indépendante les offres d'emploi - les jeunes doivent effectuer des exercices tels que « trouver cinq postes vacants dans le secteur du travail de jeunesse ». Cette démarche leur permet d'acquérir une expérience pratique en matière de recherche d'emploi, à la fois en ligne et par téléphone. Ils doivent ensuite répondre à des questions telles que: « Suis-je qualifié pour ce poste? », « Ce poste me convient-il » et « Comment rédiger une candidature de qualité pour ce poste vacant? »

Comment postuler efficacement à un emploi - les mentors doivent enseigner aux jeunes la théorie sur la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation de qualité, en leur fournissant des conseils sur le contenu et la structure. Une fois que les jeunes ont rédigé leurs documents, les mentors doivent fournir un feedback personnalisé et aider les participants à apporter de nombreuses améliorations. Comment faire bonne impression lors d'un entretien d'embauche - les jeunes doivent d'abord réfléchir et planifier un entretien d'embauche - quelles questions seront posées, quels vêtements dois-je porter et comment mon langage corporel sera-t-il interprété par mon interlocuteur?

Les entretiens doivent ensuite être simulés par le biais de jeux de rôle, suivis d'une réflexion sur les bons et les mauvais résultats. Par exemple, si un jeune est trop timide et ne répond que brièvement, le mentor doit l'encourager à être plus confiant et à se montrer plus loquace lors de sa prochaine tentative.

Consigner les résultats tangibles et mesurables obtenus par les jeunes, notamment: le nombre d'emplois à temps plein, à temps partiel, occasionnels ou saisonniers obtenus et le nombre de jeunes qui réintègrent le système scolaire ou les cours de formation officiels. Ce sont les résultats concrets qui définissent la réussite de votre activité - par exemple, un projet qui soutient 10 participants sur 15 dans leur recherche d'un emploi à long terme s'avèrera de toute évidence plus efficace qu'un projet n'aidant que deux participants sur 15. Mais d'autres efforts, qui ne sont pas aussi mesurables (p. ex. des changements subtils dans l'attitude ou l'estime de soi d'un jeune), devront néanmoins être consignés dans les formulaires de session de mentorat.

3. SUIVRE ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ.



CONSEIL DE CHOIX

- toujours se montrer honnête envers les jeunes.
- prendre au sérieux les craintes et les besoins des jeunes
- fournir un soutien renforcé aux jeunes en période de crise dans leur vie.
- exiger des jeunes le maximum dans leurs activités.
- ne vous donnez pas trop de peine pour faire changer d'avis un jeune s'il n'adopte pas une attitude coopérative.

GET READY TO WORK ALBION IN THE COMMUNITY

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

Get Ready to Work est un événement de deux jours de haut niveau composé d'ateliers, de sessions de groupe, de mentorat individuel et de présentations d'experts visant à renforcer le sentiment de confiance des jeunes NEET et à améliorer leur employabilité. Cette approche intensive confère aux jeunes une importante dose d'inspiration, de motivation et de soutien en un laps de temps très court. Les participants sont initiés à un éventail de possibilités d'emploi qui s'offrent à eux, tandis que les ateliers abordent des sujets tels que la rédaction de CV, la recherche de postes vacants, l'importance de la confidentialité des médias sociaux et les techniques d'entretien. Albion in the Community, qui est l'organisme caritatif officiel d'un club de football professionnel, est en mesure de présenter cette activité dans un lieu enthousiasmant - le stade communautaire American Express.

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✓✓✓
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✗
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✗

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes NEET de la région, frappée par un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale, trouvent les formations classiques trop formelles et intimidantes. Cet obstacle freine de nombreux jeunes qui souhaiteraient profiter pleinement des possibilités de formation et il les empêche ainsi de retrouver un emploi. Une piètre estime de soi ainsi qu'une santé mentale déficiente peuvent également exacerber ce problème.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

Get Ready to Work vise à établir les objectifs et les aspirations des jeunes chômeurs et à leur fournir les connaissances professionnelles, le soutien et les ressources dont ils ont besoin pour augmenter leurs chances d'obtenir un emploi. Les principaux objectifs de l'activité sont les suivants:

- réduire le taux de chômage chez les jeunes de la communauté locale.
- créer un environnement scolaire et éducatif accessible pour les jeunes dont les résultats sont médiocres dans l'enseignement général.
- améliorer le bien-être mental et physique des jeunes.
- renforcer l'économie locale en réduisant le taux de chômage.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Cette activité est ouverte aux jeunes de 19 ans et plus qui recherchent les compétences, les ressources et l'assurance qui leur permettront de trouver un emploi ou de poursuivre une nouvelle carrière. Ils sont recrutés principalement par le biais d'Albion in the Community dans le cadre d'autres projets, tels que les entraînements habituels de football d'Albion Goals. L'activité est également largement promue et présentée dans les agences régionales pour l'emploi, par le biais des médias sociaux, des organisations partenaires et des communiqués de presse distribués aux médias locaux.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
coach professionnel	des membres du personnel qualifiés pour mener à bien les activités d'employabilité	✓	
entraîneurs de football	des membres du personnel qualifiés pour organiser les activités footballistiques	✓	
chef de projet	un membre du personnel qualifié pour coordonner et organiser l'activité	✓	
bénévoles du secteur privé	donner aux participants un aperçu du monde professionnel		✓
facilitateurs externes	offrir des ateliers spécialisés		✓
INFRASTRUCTURES			
grande salle de réception	pour les activités de groupes importants et la gestion événementielle	✓	
petites salles de réunion	pour les ateliers individuels et les sessions de mentorat	✓	
infrastructures sportives	pour les activités sportives ludiques	✓	
ÉQUIPEMENT			
équipement du site	l'équipement - p. ex. système de sonorisation, internet sans fil, projecteur, écran, chaises, bureaux, tables, etc. - nécessaire à la réalisation d'un événement de première catégorie.	✓	
MATÉRIEL			
documents	documents d'information pour les participants	✓	
AUTRE			
minibus	pour transporter les participants de différentes régions vers l'événement		✓

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. PLANIFIEZ VOTRE ACTIVITÉ

La planification est une étape cruciale de la réussite d'un événement et elle doit commencer au moins trois à six mois avant l'événement. Voici quelques conseils de planification clés d'Albion in the Community:

- Réserver un lieu où les participants peuvent découvrir des opportunités professionnelles réelles - Albion in the Community présente aux jeunes les nombreuses possibilités d'emploi, telles que l'intendance, la sécurité, la billetterie, l'hôtellerie, le commerce de détail et l'entretien au sol, disponibles dans le stade de football.
- Faire appel à des partenaires du secteur privé susceptibles d'offrir des subventions ou un financement.
- Recruter des bénévoles du secteur privé pour animer des ateliers sur leur domaine d'expertise ou offrir un mentorat individuel aux participants.

2. LIVREZ L'ACTIVITÉ

- Créer des programmes de session et des calendriers détaillés pour l'ensemble de l'événement.
- Tenir des réunions préalables à l'événement avec tout le personnel de prestation et les bénévoles pour informer chacun sur l'événement et s'assurer de leur satisfaction quant aux rôles et responsabilités confiés.

Livrez l'activité en respectant scrupuleusement le programme. La première journée de l'événement, Albion in the Community débute par une visite du stade, des séances de questions et réponses avec des membres du personnel et des bénévoles d'entreprise ainsi qu'une discussion de groupe interactive permettant aux participants d'exposer leurs aspirations, suivie d'un match de football amusant à cinq, d'un déjeuner et d'une après-midi d'ateliers sur la recherche d'emploi et les médias sociaux. Cette approche fait ressortir l'importance de la protection de la vie privée dans les médias sociaux pour s'assurer qu'un employeur éventuel ne pourra pas voir du matériel inapproprié (p. ex. des photos prises en état d'ébriété) une fois qu'un jeune a posé sa candidature. La deuxième journée comprend un tour des diverses opportunités professionnelles au stade, des conférences données par les bénévoles du secteur privé, des ateliers sur la rédaction de CV et des entretiens d'embauche, ainsi qu'une session finale de réflexion couvrant l'événement de deux jours. Il se peut que vous puissiez suivre une structure similaire ou l'adapter, selon les infrastructures et les circonstances propres à votre événement.

3. SUIVRE ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ.

Collecter les données au début et à la fin de l'événement de deux jours afin d'évaluer les changements résultant de l'activité. Par exemple, au début de l'activité, demandez aux participants de remplir un formulaire d'évaluation comportant des questions telles que: de un à cinq (un = pas du tout, cinq = très), dans quelle mesure êtes-vous confiant de trouver un emploi dans les six prochains mois ou dans quelle mesure êtes-vous capable de rédiger un bon CV? La même question peut être posée en fin de projet pour mesurer de manière quantifiable tout impact positif dans plusieurs domaines. Des résultats tangibles - tels que le nombre de jeunes qui reprennent un emploi ou une formation - devront également faire l'objet d'un suivi. Pour ce faire, vous pouvez communiquer avec les participants à intervalles réguliers après l'événement (p. ex. tous les trois mois) pour vérifier si leur situation professionnelle personnelle a changé et consigner les détails. Albion in the Community réalise l'ensemble de cette évaluation par le biais d'un outil de suivi en ligne appelé Views (<http://www.substance.net/views/>).

4. SOUTIEN CONTINU

Restez en contact avec les participants, orientez-les vers des activités à plus long terme et offrez un soutien individuel. Ainsi, les jeunes pourront exploiter de manière optimale leur motivation accrue à reprendre un emploi ou une formation plutôt que de retomber dans l'apathie.

CONSEIL DE CHOIX

- calendrier: s'assurer que le recrutement et la prestation sont planifiés au bon moment de l'année.
- éviter une approche de type scolaire: rendre le programme interactif autant que possible - il ne doit pas y avoir de conférenciers.
- sur mesure: adapter le programme pour répondre aux besoins de l'individu - par exemple, s'asseoir avec les participants et leur expliquer les éléments nécessaires à l'accomplissement d'un rôle professionnel particulier.
- soutien des entreprises: invitez les entreprises locales à adopter ou à parrainer votre événement afin qu'elles puissent stimuler le recrutement et apporter un soutien pratique le jour même.
- activité physique: la plupart des participants seront recrutés dans un environnement sportif. Il serait donc bon d'interrompre la journée par une activité physique, notamment un match amical à cinq.



LES BONNES PRATIQUES: COMPÉTENCES TECHNIQUES

DES STAGES

CAIS

RÉFÉRENCES EN MATIÈRE DE FORMATION

OLTALOM

QUALIFICATION INFORMATIQUE

CAIS

BÉNÉVOLAT

RHEINFLANKE

STAGES CAIS

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✗
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✓✓✓
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✗

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

CAIS aide les jeunes NEET à acquérir une expérience professionnelle par le biais de stages auprès de sociétés hôtes. Les participants accomplissent une semaine complète de travail - huit heures par jour, pendant cinq jours - et se voient confier des tâches et des responsabilités pratiques qui reproduisent un emploi réel. Chaque jeune est soigneusement associé à la société qui lui convient le mieux, selon son objectif de carrière personnel. Un employé de l'entreprise accueillante soutiendra et encadrera la jeune personne, en s'assurant qu'elle apprendra autant que possible. Le PCSRA supervise le processus de placement et travaille continuellement à l'élargissement du réseau d'entreprises désireuses d'offrir des stages aux jeunes NEET.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes NEET faiblement scolarisés et issus des milieux socio-économiques défavorisés, sont pris dans un cercle vicieux. Ils ont besoin d'un emploi pour acquérir de l'expérience professionnelle, mais ils ne peuvent en obtenir aucun parce qu'ils ne possèdent aucune expérience professionnelle. De nombreux jeunes NEET cherchent un emploi pendant plusieurs mois et soumettent de nombreuses candidatures sans succès. Ils se retrouvent frustrés et avec une bien piètre estime de soi. Au bout du compte, ils cessent de chercher un emploi et deviennent plutôt dépendants d'allocations diverses.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

L'objectif principal de l'activité consiste à relever les niveaux d'expérience professionnelle et les compétences générales des jeunes NEET par le biais de stages. Un objectif secondaire vise à inciter les entreprises à devenir plus socialement responsables et davantage disposées à proposer des stages non rémunérés ainsi que des opportunités d'emploi rémunéré aux jeunes défavorisés.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Les stages s'adressent à des jeunes NEET, âgés de 18 ans et plus, qui présentent un faible niveau d'instruction, un manque de compétences générales et techniques et qui se trouvent en situation de vulnérabilité sociale - mais qui sont jugés prêts à effectuer un stage par les travailleurs sociaux de CAIS. Ce processus permet de s'assurer que les jeunes NEET n'ayant pas encore amélioré leurs compétences générales à un niveau suffisant ne soient pas frustrés en acceptant un stage qui dépasse leurs capacités actuelles.

Les jeunes sont orientés vers le programme de stages dans le cadre du programme plus vaste d'employabilité de CAIS, ainsi que des organisations partenaires. Le recrutement est très ciblé et implique des entretiens individuels avec chaque jeune afin de vérifier son intérêt pour le stage proposé.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
des travailleurs sociaux	des membres du personnel qualifiés pour mener à bien les activités d'employabilité		✓
Coordinateur de projet	un collaborateur qualifié pour bâtir un réseau d'entreprises hôtes		✓
des volontaires du secteur privé	un membre du personnel qualifié pour coordonner et organiser l'activité		✓
INFRASTRUCTURES			
aucune	toutes les infrastructures sont fournies par l'entreprise hôte.		✓
ÉQUIPEMENT			
aucune	tout le matériel est fourni par l'entreprise hôte.		✓

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. PLANIFIEZ VOTRE ACTIVITÉ

Un programme de stages efficace est impossible sans le soutien d'un solide réseau d'entreprises participantes. La mise en place de ce réseau constitue donc une tâche vitale qui doit être confiée à un chef de projet ou à un coordinateur de projet.

Il peut s'agir de visiter des entreprises, d'expliquer les avantages de l'activité, et ensuite d'inscrire les jeunes à un type et un nombre précis de stages. Une fois qu'un pool d'entreprises a été constitué, chaque entreprise peut être jumelée à un jeune intéressé par ce secteur.

2. PLANIFICATION

Il convient de mener à bien diverses tâches de planification et administratives, notamment:

- > fournir au jeune des détails sur le stage - p. ex. dates, heures, lieu, etc.
- > fournir des détails sur le jeune à l'entreprise d'accueil - p. ex. qualifications, objectifs de carrière, compétences générales à améliorer, etc.
- > s'assurer que l'entreprise accueillante a désigné un membre du personnel pour superviser le stage.
- > prodiguer des conseils et une orientation à la personne-ressource de l'entreprise sur la manière de mener à bien un stage efficacement, par exemple en fournissant un feedback quotidien au jeune, en animant une discussion d'évaluation en fin de semaine et en rédigeant un rapport d'évaluation après le stage.

3. RÉALISER LES STAGES

L'un de vos employés doit superviser le processus du stage et rester en contact avec les jeunes et les entreprises d'accueil afin de faire face à tout problème susceptible de survenir.

4. SUIVRE ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ.

Restez en contact avec les participants, orientez-les vers des activités à plus long terme et offrez un soutien individuel. Cette démarche permet de maximiser la motivation accrue des jeunes à réintégrer le monde du travail ou de l'éducation plutôt que de retomber dans l'apathie.

5. SOUTIEN CONTINU

CAIS organise des stages dans le cadre d'un programme d'employabilité plus vaste. Après le stage, les jeunes doivent bénéficier d'un encadrement individuel ou être orientés vers d'autres activités favorisant l'employabilité. Dans la mesure du possible, un scénario idéal serait d'aider le jeune à postuler pour un poste vacant au sein de l'entreprise l'ayant accueilli pour son stage, ce qui lui permettrait d'augmenter ses chances de réussite. Une alternative consisterait à proposer aux jeunes ayant fait bonne impression au cours de leur stage des postes de bénévoles, des stages d'apprentissage ou un emploi rémunéré au sein de votre organisation, le cas échéant.



CONSEIL DE CHOIX

- > disposer d'un pool d'entreprises diversifiées désireuses de proposer des stages variés.
- > établir de bonnes relations avec le personnel des entreprises accueillant le projet.
- > associer soigneusement les jeunes à l'entreprise qui leur convient le mieux.
- > vérifier que les jeunes sont prêts à effectuer un stage, sinon ils risquent d'être exposés à un environnement impossible à gérer ou de devenir frustrés et démotivés.
- > inviter les jeunes à vous contacter en cas de problème - un problème qui ne se règle pas rapidement peut les amener à renoncer ou à vivre un stage difficile.
- > encourager les jeunes à prendre le stage au sérieux en leur rappelant qu'il pourrait s'agir d'un tremplin menant du chômage au travail à temps plein.

AIGUILLAGES SCOLAIRES
OLTALOM

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

Oltalom aide les jeunes NEET n'ayant pas achevé leurs études classiques à réintégrer l'école ou l'enseignement supérieur, et à terminer leurs études. Oltalom ne dispense pas les cours de formation, mais elle a noué des relations étroites et solides avec de nombreux établissements scolaires et elle oriente ses participants vers ces organisations. Ce processus aide les jeunes défavorisés à acquérir les qualifications élémentaires et nécessaires à l'obtention d'un emploi.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

De nombreux jeunes NEET ont rencontré des difficultés scolaires, abandonnant ainsi leurs études secondaires ou ne terminant pas leurs études. Même dans le cas d'emplois peu spécialisés, la réussite des études constitue une condition fondamentale - les jeunes NEET se voient donc souvent dans l'impossibilité de postuler ou d'obtenir un emploi. Cette situation entrave considérablement l'emploi. En outre, les jeunes NEET ont du mal à reprendre des études car il n'est pas réaliste d'étudier à temps plein et il est rare que des cours du soir pour adultes soient proposés.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

L'objectif de cette activité vise à aider les jeunes à renouer avec l'enseignement primaire ou secondaire en les référant à des établissements d'enseignement partenaires. Les jeunes peuvent alors obtenir leur qualification scolaire (un diplôme par exemple) et, en fin de compte, augmenter leurs chances de trouver un emploi.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Cette activité s'adresse aux jeunes NEET de sexe et d'âges divers. Oltalom recrute les participants en valorisant cette opportunité dans le cadre de ses entraînements de football habituels. Le recrutement est un processus ciblé axé sur les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études primaires ou secondaires.

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	×
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	×
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✓✓✓
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	×

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
un chef de projet	un cadre supérieur pour établir des partenariats avec les écoles	✓	
un coach professionnel	un membre du personnel qualifié pour planifier et exécuter l'activité	✓	
un travailleur social	un autre membre du personnel qualifié pour soutenir l'exécution des projets	✓	
bénévoles	des pour offrir des cours d'école supplémentaires sur divers sujets		✓
INFRASTRUCTURES			
salle de cours	pour les cours supplémentaires		✓
des salles de réunions	pour accueillir les rencontres avec des jeunes	✓	
ÉQUIPEMENT			
matériel de formation	ordinateurs, bureaux, tableaux blancs, etc. nécessaires aux cours supplémentaires		✓
MATÉRIEL			
cahiers de travail/ classeurs	matériel pédagogique pour les cours supplémentaires		✓
AUTRE			
remboursement des frais de transport	pour s'assurer que de faibles revenus n'empêchent pas les jeunes de participer à ce programme.		✓

2. ÉLABORER ET METTRE EN ŒUVRE UN PROCESSUS DE RECOMMANDATION

Un prospectus des différents cours de formation dispensés dans différentes institutions doit être conçu et distribué aux jeunes intéressés. Il définira clairement les différentes voies ouvertes aux jeunes. Des coaches professionnels et des travailleurs sociaux doivent être formés pour disposer indéniablement des connaissances nécessaires portant sur chacune de ces possibilités, de même qu'ils doivent comprendre comment aider les jeunes à s'inscrire dans chaque établissement - par exemple, les formulaires de candidature doivent être remplis pour s'inscrire à l'enseignement secondaire dans une école donnée. Les coaches professionnels et les travailleurs sociaux peuvent alors apporter un soutien personnalisé et individualisé aux jeunes, les aidant à choisir le cours approprié et à compléter le processus d'inscription.

3. FOURNIR UN SOUTIEN CONTINU

Une fois qu'un jeune s'est inscrit à un cours, les coaches professionnels et les travailleurs sociaux doivent lui fournir un soutien continu, notamment un mentorat individualisé. Ce processus permettra aux jeunes de se sentir en sécurité et de soutenus pendant leurs études, de même que cela leur permettra d'élever des enfants et de faire face à n'importe quelle difficulté. Les coaches professionnels et les travailleurs sociaux doivent également rester en régulier avec l'école et recevoir des mises à jour sur les niveaux de présence et les résultats des tests ou des examens. Au besoin, des bénévoles peuvent être engagés pour donner des cours supplémentaires sur des sujets qui posent problème aux jeunes (par exemple, cours d'anglais ou de mathématiques). Ce soutien supplémentaire peut aider les jeunes à rester sur la bonne voie et à ne pas se sentir démotivés par leurs résultats.

4. SURVEILLER ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ

L'efficacité de l'activité peut être contrôlée et évaluée par la saisie des données suivantes:

- > le nombre de jeunes qui s'inscrivent à un cours de formation.
- > le nombre de jeunes qui terminent un cours de formation.
- > le nombre de jeunes qui obtiennent un emploi au terme de leurs études.

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. ÉTABLIR DES PARTENARIATS AVEC LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES.

Il est absolument essentiel d'établir des partenariats solides avec un large éventail d'établissements scolaires, auxquels vous pouvez référer les jeunes NEET. Cette tâche incombe à un gestionnaire ou un coordonnateur de projet et elle peut inclure la visite des écoles ou des établissements d'enseignement supérieur, l'apprentissage de leurs cours et l'établissement d'une relation positive avec leur personnel.



CONSEIL DE CHOIX

- > déployez tous les efforts possibles pour tisser des liens étroits avec divers établissements scolaires.
- > assurez-vous de bien comprendre les besoins éducatifs de chaque jeune par le biais de rencontres individuelles.

QUALIFICATIONS INFORMATIQUES

CAIS

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✗
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✓✓✓
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✗

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

CAIS organise des cours hebdomadaires de formation en TI pour les jeunes NEET. Ces cours, animés par des bénévoles spécialisés dans le numérique, permettent aux jeunes d'améliorer leurs qualifications informatiques et, en fin de compte, d'obtenir un certificat formel de compétences informatiques. Dans un monde en pleine numérisation, cette qualification augmentera les chances de décrocher un emploi.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Certains jeunes NEET ont de piètres connaissances informatiques. Dans un monde où les tâches informatisées se multiplient, cet état de fait peut entraver considérablement l'obtention d'un emploi et les jeunes dont les qualifications informatiques sont plus faibles risquent de voir leur compétitivité se réduire dans le processus de candidature.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

Cette activité a pour objectif d'accroître les compétences informatiques des jeunes afin qu'ils puissent utiliser les ordinateurs de manière autonome, de s'engager dans le monde numérique, d'exercer leur citoyenneté, d'en apprendre davantage sur leur société et, finalement, d'avoir de meilleures chances d'obtenir un emploi.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Cette activité se veut un programme ciblé conçu spécifiquement pour les jeunes peu qualifiés en informatique. De nombreux jeunes NEET posséderont d'excellentes connaissances en informatique et seront compétents dans l'utilisation des ordinateurs, l'envoi d'e-mails, la recherche sur Google et l'utilisation des médias sociaux. CAIS sélectionne plutôt les jeunes participant à son programme plus vaste d'employabilité qui pourraient bénéficier de cours de perfectionnement en TI et les oriente vers l'activité.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
des travailleurs sociaux	des membres du personnel qualifiés pour orienter les participants à des séances de TI et pour superviser et coordonner l'activité	✓	
des bénévoles	des bénévoles spécialisés en technologie numérique pour animer les cours de formation en TI	✓	
INFRASTRUCTURES			
local de formation	pour les cours de formation en TI	✓	
ÉQUIPEMENT			
des ordinateurs	permettre aux jeunes de mettre en pratique leurs compétences informatiques	✓	
équipement du local de formation	des bureaux, des chaises, un tableau blanc et un projecteur, etc. pour les séances de groupe	✓	
MATÉRIEL			
cahiers de travail/ classeurs	des documents pour aider les jeunes à apprendre	✓	

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. PLANIFICATION

Les principales tâches de planification incluront:

- > le recrutement de bénévoles dotés d'une expertise numérique pour animer les sessions.
- > la rédaction soignée de programmes visant à garantir des activités interactives, amusantes et efficaces pour aider les participants à améliorer leurs connaissances en technologie de l'information.
- > la création d'un calendrier de projet - par exemple, les cours d'informatique auront lieu tous les lundis de 17h à 19h toute l'année.
- > la recherche de certificats et de qualifications formels en TI, l'apprentissage de la manière de dispenser ces cours et d'offrir une formation appropriée aux bénévoles.
- > la réservation des locaux et l'organisation des ressources.
- > recruter les participants

2. LIVRER L'ACTIVITÉ

Proposez une formation en informatique conforme à vos objectifs. Selon le niveau du groupe, les sujets abordés devront inclure: l'utilisation d'un ordinateur, l'emplacement des fichiers sur un ordinateur, la navigation sur Internet, la création d'un compte de messagerie électronique et l'envoi d'un e-mail. Les activités proposées peuvent être flexibles - adaptez votre programme si elles s'avèrent trop complexes ou trop simples pour les participants. Le personnel doit fournir un soutien continu aux bénévoles et suivre le projet afin de vérifier l'efficacité de son déroulement et de sa mise en œuvre professionnelle.

3. SURVEILLER ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ

Consignez simplement le nombre de jeunes participant au programme le nombre de ceux qui obtiennent le certificat ou la qualification officielle en informatique.



CONSEIL DE CHOIX

- > s'assurer que les bénévoles réfèrent toute question sociale ou personnelle soulevée par les participants aux travailleurs sociaux, qui sont mieux qualifiés pour y faire face.
- > associer votre formation informatique au système Europass, si possible.
- > encourager les jeunes à obtenir un certificat ou une qualification officielle afin d'attester de leur progrès en matière de formation.

BÉNÉVOLAT RHEINFLANKE

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

RheinFlanke offre des opportunités de volontariat aux réfugiés, âgés de 18 ans et plus, dont les compétences linguistiques en allemand sont médiocres et qui ont du mal à progresser dans leurs études ou leur travail. Les bénévoles effectuent des stages de 21 heures par semaine, jusqu'à 12 mois, sur les projets de RheinFlanke dans les domaines du sport, du travail social et du service à la jeunesse. Bénévoles s'acquitter de tâches pratiques, notamment aider les coachs qualifiés à dispenser des entraînements de football, de basket-ball ou de danse, et mener des activités de sensibilisation dans des centres d'accueil pour réfugiés. Cette démarche permet aux volontaires d'acquérir une expérience de travail cruciale, tandis que d'autres activités telles que des cours d'allemand classiques et un mentorat individuel contribuent à leur développement. Le programme de volontariat est réalisé en partenariat avec le gouvernement allemand et un centre régional de volontariat.

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✓
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✓✓
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✗

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les réfugiés ne disposent pas du bagage professionnel dont ils ont besoin pour avancer dans la vie. En effet, ces personnes ne comprennent pas bien la culture et les normes de la société allemande en matière de travail et elles ont besoin d'une opportunité de bénévolat pour occuper leur temps libre en attendant de pouvoir s'inscrire à l'école ou dans le secondaire. De nombreux réfugiés ne maîtrisent pas l'allemand.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

- L'activité de bénévolat de RheinFlanke vise à aider les réfugiés à:
- > améliorer leur niveau d'expérience professionnelle pratique et leurs compétences.
 - > améliorer leurs connaissances générales, notamment la confiance en soi, le leadership et le travail d'équipe.
 - > améliorer leurs compétences linguistiques.
 - > améliorer leur compréhension du fonctionnement du monde des affaires en Allemagne.
 - > améliorer leur compréhension de la manière d'agir et de communiquer en tant que salarié au sein d'une entreprise allemande.
 - > mieux s'intégrer à la société allemande.
 - > surmonter les obstacles culturels et administratifs

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Des stages de bénévolat sont proposés aux réfugiés, âgés de 18 ans et plus, qui souhaitent acquérir une expérience professionnelle pratique dans les secteurs du sport, du service à la jeunesse et du travail social. Les participants sont recrutés par le biais d'un centre de bénévolat et d'un programme gouvernemental. Tous les participants sont soumis à une vérification visant à confirmer qu'ils respectent les règles d'immigration pertinentes et qu'ils sont admissibles au bénévolat.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
un chef de projet	un cadre supérieur pour coordonner et exécuter l'activité	✓	
universitaire	un politologue indépendant qui évaluera l'efficacité du programme		✓
INFRASTRUCTURES			
des locaux	pour le conseil individuel et le coaching de groupe	✓	
ÉQUIPEMENT			
matériel de formation	tables, chaises et ordinateurs pour les sessions avec des bénévoles	✓	
AUTRE			
projets	pour proposer des stages pratiques aux bénévoles	✓	

COMMENT RÉUSSIR LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. PLANIFICATION

L'une des tâches clés de la planification consiste à déterminer quels postes bénévoles vous pouvez offrir. Travaillez en équipe pour définir très clairement les heures, les jours, les heures, les périodes, les rôles et les responsabilités de ces activités. Ensuite, vous pourrez publier les opportunités et recruter des volontaires, en travaillant avec un centre de bénévolat local et un programme gouvernemental, si possible. D'autres tâches clés de planification incluront:

- > l'élaboration d'une politique de bénévolat.
- > la formation du personnel sur la gestion et le soutien des bénévoles.
- > la collaboration avec une école de langues pour des cours de langues supplémentaires.
- > l'organisation et l'achat du matériel nécessaire.

2. ACCUEILLIR LES STAGES DE BÉNÉVOLAT

Les réfugiés peuvent être affectés à leurs projets respectifs et commencer un travail bénévole. Les superviseurs doivent tenir une réunion hebdomadaire avec le bénévole afin de se pencher sur son expérience professionnelle et aborder, de façon honnête et transparente, les problèmes ou les difficultés qui se posent. Bénévoles Les bénévoles doivent avoir la possibilité de s'intégrer pleinement à votre organisation et de rencontrer d'autres membres du personnel. La communication quotidienne avec leurs collègues permettra directement aux bénévoles d'améliorer rapidement leurs compétences linguistiques. Des cours de langue supplémentaires en partenariat avec une école de langue locale doivent également être dispensés.

3. FOURNIR UN SOUTIEN CONTINU AUX BÉNÉVOLES

Le coaching individuel doit être fourni à chaque bénévole une fois par mois par un mentor qualifié. Ce coaching permettra d'identifier les intérêts et les forces du bénévole, ainsi que ses expériences pédagogiques et professionnelles, et de l'aider à définir ses objectifs de carrière, à comprendre ce qui le freine et à élaborer un plan de développement pour l'avenir. Cela aidera les bénévoles à prendre davantage conscience d'eux-mêmes et à renforcer leur assurance. Dans certains cas, le mentor peut aider le bénévole à rechercher des postes vacants et à soumettre des candidatures.

4. SUIVRE ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ

L'efficacité de votre activité peut être vérifiée au moyen de questionnaires d'évaluation remplis par les bénévoles sur une base mensuelle, et en enregistrant le nombre de bénévoles qui s'inscrivent pour des qualifications formelles, réintègrent l'enseignement ordinaire ou trouvent un emploi durable.



CONSEIL DE CHOIX

- > réfléchissez très attentivement à votre sélection de bénévoles - vérifiez si cette étape leur convient réellement à ce moment précis de leur vie.
- > proposez aux volontaires la possibilité de mettre en place leurs propres projets - après une longue période de perte de contrôle, la « prise en charge » d'un projet peut s'avérer une étape inestimable vers le développement personnel des réfugiés
- > établissez une relation étroite avec chaque participant, ce qui aidera à surmonter les défis tout au long de son expérience.
- > donnez aux bénévoles l'occasion de réfléchir et de discuter des problèmes qui surviennent pendant leur affectation.
- > communiquez clairement les règles et les procédures disciplinaires à vos bénévoles, afin que tout le monde soit conscient des attentes.
- > veillez à ce que votre programme de bénévolat soit aligné sur le droit du travail de votre pays.
- > assurez aux bénévoles un environnement de travail structuré et professionnel - cette mesure les aidera à développer une routine dans la vie quotidienne, ce qui améliorera leur santé et leur bien-être.

ENTREPRENEURS DANS LA VILLE

SPORT DANS LA VILLE

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✗
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✓
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✓✓✓

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

Entrepreneurs dans la Ville est un programme d'entrepreneuriat de cinq mois qui aide les jeunes défavorisés à créer leur propre entreprise. La participation au programme est des plus compétitives - les participants potentiels présentent leurs projets d'entreprise à Sport dans la Ville, qui sélectionnera les 25 meilleurs. Chaque participant se voit offrir une inscription gratuite à la prestigieuse EM Lyon Business School. Il suit 2 jours de cours par semaine pendant 4 mois, portant notamment sur le marketing, le commerce, la finance et la législation. D'autres ateliers - y compris des conférences données par des entrepreneurs reconnus - sont organisés par Sport dans la Ville et au terme du programme, une cérémonie de célébration est prévue. Les trois jeunes qui présentent le meilleur projet d'entreprise recevront une récompense en espèces qui les aidera à lancer leur entreprise, tandis que tous les participants bénéficieront d'un mentorat professionnel continu pour les deux prochaines années.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes des quartiers défavorisés, y compris les NEET, pensent souvent que leur propre entreprise n'est pas envisageable. Leur entourage familial ou leurs amis ne comptent aucun entrepreneur modèle et un solide réseau de soutien dans le milieu des affaires leur fait défaut. Par ailleurs, il est faux de penser que des sommes d'argent gigantesques sont nécessaires à la création d'une entreprise, notamment parce que les jeunes ignorent le type de conseils, d'orientation et de subventions mis à leur disposition de subventions qui lui sont offerts.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

- Entrepreneurs dans la ville a pour but de donner aux jeunes défavorisés les compétences, les connaissances et l'expertise dont ils ont besoin pour réussir en affaires. Les objectifs clés du programme visent à aider les jeunes à:
- > élaborer un plan d'affaires infaillible.
 - > lancer une nouvelle entreprise ou développer une entreprise existante.
 - > renforcer leur confiance en soi
 - > renforcer leurs connaissances techniques dans les domaines du commerce, de la finance et des modèles économiques.
 - > développer un réseau de soutien avec d'autres entrepreneurs.
 - > obtenir un diplôme officiel auprès d'une école de commerce prestigieuse.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Cette activité s'adresse tout particulièrement aux jeunes défavorisés possédant des compétences entrepreneuriales et une idée d'entreprise qu'ils souhaitent lancer. Le recrutement est donc particulièrement ciblé. Sport dans la Ville fait connaître le programme au travers de salons de l'employabilité, d'associations d'entrepreneurs et d'autres organisations partenaires. Les dépliants promotionnels contiennent le témoignage d'anciens participants ainsi que les résultats positifs de programmes passés, tels que 160 emplois créés depuis 2007, pour illustrer l'impact réel et bouleversant que peut avoir l'activité.

Les jeunes désireux de participer doivent se présenter à Sport dans la Ville, remplir un formulaire d'inscription et, s'ils sont sélectionnés, présenter leur idée d'entreprise à un panel de professionnels. Ce panel, composé de deux entrepreneurs, d'un formateur de l'école de commerce et d'un représentant de Sport dans la Ville, sélectionne les 25 meilleurs jeunes pour participer au programme.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
un chef de projet	un cadre supérieur pour superviser les activités	✓	
Coordinateur de projet	un membre du personnel pour organiser et réaliser l'activité	✓	
un interne	un membre subalterne du personnel pour aider le coordonnateur de projet		✓
gestionnaire de partenariat	un cadre supérieur pour établir un lien avec l'école de commerce et les entreprises		✓
des mentors	des entrepreneurs chevronnés pour donner des conférences et encadrer les jeunes		✓
INFRASTRUCTURES			
salle de cours	pour l'organisation d'ateliers	✓	
des salles de réunions	pour accueillir les rencontres avec des jeunes	✓	
ÉQUIPEMENT			
matériel de formation	ordinateurs, bureaux, tableaux blancs, etc. nécessaires pour organiser des ateliers	✓	
MATÉRIEL			
programme d'études	matériel pédagogique pour guider la prestation de l'activité	✓	

COMMENT RÉUSSIR LA PLANIFICATION ET LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. ÉTABLIR DES PARTENARIATS

L'un des aspects clés de l'activité de Sport dans la Ville tient à son partenariat avec une prestigieuse école de commerce locale, qui dispense une grande partie de la formation officielle aux jeunes, et il vous incombera de faire de même. Commencez par contacter les écoles, collèges et universités locaux qui gèrent des programmes d'entrepreneuriat et exposez-leur votre idée d'impliquer les jeunes défavorisés. Organisez des réunions et, avec un peu de chance, vous serez en mesure d'établir des relations de travail solides. Une fois que la première étape de cette entente est franchie, négociez ensuite le mode de paiement des droits d'inscription (le cas échéant) et établissez un calendrier de cours avec l'école.

Il est également primordial de tisser des liens avec les entreprises et les entrepreneurs locaux reconnus qui peuvent offrir des ateliers, parler de leur parcours ou offrir un mentorat individuel aux participants. Ils peuvent être recrutés par réseautage et marketing et, le cas échéant, par le travail dédié d'un responsable de partenariat.

2. PLANIFIEZ VOS ACTIVITÉS

Créez un programme d'études avec des formations détaillées et un calendrier précis, afin que vos activités soient correctement planifiées et axées sur les résultats. Cela devrait couvrir à la fois les cours officiels à l'école de commerce et les ateliers supplémentaires. D'autres tâches clés de comprendront: le recrutement et la formation du personnel, la réservation des installations, l'établissement d'un calendrier avec l'école de commerce partenaire et le recrutement des participants.

3. LIVREZ VOS ACTIVITÉS

Travailler en étroite collaboration avec l'école de commerce partenaire pour offrir aux participants une formation commerciale officielle. Cette initiative doit être bien structurée et professionnelle. Par exemple, les jeunes du programme Entrepreneurs in the City fréquentent l'école de commerce tous les jeudis et vendredis pendant quatre mois, avec un horaire structuré de cours sur divers sujets.

Ils ont des devoirs à faire à la maison, notamment l'élaboration de leur plan d'affaires, et ils reçoivent des commentaires et des conseils des formateurs et des professeurs. D'autres ateliers sont proposés par Sport dans la Ville, notamment des ateliers créatifs de brainstorming sur les stratégies d'entreprise et une célébration spéciale est organisée au terme du programme.

4. FOURNIR UN SOUTIEN CONTINU

Un soutien continu doit être fourni pendant deux ans maximum, afin de garantir aux jeunes des conseils et une orientation quant à la poursuite de leur parcours entrepreneurial. Des mentors professionnels, tels que des PDG chevronnés, peuvent proposer un mentorat individuel aux entrepreneurs en herbe, tandis que des camps d'entraînement et des déjeuners peuvent être organisés pour encourager les entrepreneurs à se rencontrer et à s'entraider. Dans la mesure du possible, un bureau de co-travail peut également être mis en place, offrant ainsi un espace convivial aux entrepreneurs pour qu'ils puissent discuter et se rencontrer.

5. SUIVRE ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ.

La réussite de votre programme d'entrepreneuriat peut être mesurée en collectant les données clés suivantes:

- > le nombre de jeunes qui réussissent à créer une entreprise.
- > le nombre de jeunes dont les entreprises sont encore actives après trois ans.
- > le nombre d'emplois créés par les jeunes entrepreneurs.



CONSEIL DE CHOIX

- > établir un partenariat étroit avec une école de commerce locale.
- > organiser un déjeuner informel pour les participants et les entrepreneurs afin qu'ils puissent discuter, échanger des idées, se soutenir et se motiver mutuellement
- > faire appel à des professionnels du secteur de l'entrepreneuriat pour dispenser des ateliers et des activités

YOUTH-LED SOCIAL ACTION

SPORTS 4 LIFE UK

DOMAINES DE RÉSULTATS

COMPÉTENCES GÉNÉRALES	✓✓
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI	✗
COMPÉTENCES TECHNIQUES	✗
COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES	✓✓

QUELLE EST L'ACTIVITÉ?

Le programme d'action sociale mené par Sport 4 Life UK permet aux jeunes NEET de concevoir, développer et réaliser une activité qui profitera à leur communauté locale. En tant que groupe, les jeunes ont la liberté de décider de l'orientation de leur activité, du lieu et du moment où elle se déroulera, de la façon dont ils la réaliseront et des rôles et responsabilités de chaque membre de l'équipe. Voici quelques exemples d'activités: organiser un match de football à cinq; apporter son aide dans un centre d'hébergement pour sans-abri; participer à une collecte de déchets dans la communauté; repeindre un centre communautaire; collecter des fonds pour un organisme de bienfaisance; ou toute autre idée proposée par les jeunes. Le personnel accompagnera et soutiendra les jeunes tout au long du processus, si nécessaire.

QUEL PROBLÈME CETTE ACTIVITÉ ABORDE-T-ELLE?

Les jeunes NEET manquent d'expérience professionnelle, de même qu'ils connaissent mal le monde du bénévolat, l'esprit d'entreprise, le fait de réaliser une action bénéfique pour leur communauté ou d'élaborer et de mettre en œuvre leurs propres idées. Sans cette expérience, ils sont incapables de faire valoir leurs compétences et leurs talents et ils sont donc moins attrayants pour les employeurs potentiels.

QUELS SONT LES BUTS ET OBJECTIFS DE CETTE ACTIVITÉ?

Cette activité vise à favoriser l'esprit de leadership, le travail d'équipe et la communication chez les jeunes, à renforcer leur assurance et leur estime de soi, et à développer leurs compétences entrepreneuriales en matière d'initiative, de gestion financière, de gestion des ressources humaines et de travail autonome. Cette initiative vise également à obtenir des résultats positifs - comme de meilleures chances pour les enfants, une réduction des déchets ou des installations communautaires de meilleure qualité - dans le quartier où se déroule l'activité sociale.

À QUI S'ADRESSE L'ACTIVITÉ ET COMMENT RECRUTER LES CANDIDATS?

Sport 4 Life UK propose cette activité aux jeunes NEET âgés de 16 à 25 ans, y compris les anciens délinquants et les chômeurs de longue durée. Il existe deux méthodes principales de recrutement pour recruter les participants:

- > en s'engageant directement auprès des jeunes dans les centres d'emploi, aux entraînements sportifs, dans les écoles, les collèges et les clubs de jeunes et en faisant la promotion des avantages de l'activité auprès d'eux.
- > en proposant un « parcours d'orientation » - par exemple, un formulaire en ligne - qui permet aux professionnels travaillant avec des jeunes NEET (par exemple, des travailleurs sociaux) d'orienter un jeune vers le programme. Le réseautage et le marketing permettent de constituer une solide base de données de professionnels compétents ayant recours au processus de recommandation.

Sport 4 Life UK tient également une liste précise des jeunes NEET ayant exprimé un intérêt pour l'activité et entretient des contacts réguliers avec eux par SMS hebdomadaires.

VÉRIFICATION DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES

	OBJECTIF	INDISPENSABLE	SOUHAITABLE
RESSOURCES HUMAINES			
un formateur	un membre du personnel pour accompagner l'action sociale.	✓	
des bénévoles	des effectifs supplémentaires pour soutenir le formateur		✓
INFRASTRUCTURES			
salle de cours	pour permettre aux jeunes de se rencontrer et d'organiser leur activité	✓	
ÉQUIPEMENT			
matériel de formation	ordinateurs, bureaux, tableaux blancs, etc. pour les jeunes	✓	
AUTRE			
financement	un budget de 100 à 200 £ que les jeunes pourront consacrer à leur activité		✓
déjeuners gratuits	une motivation pour les jeunes		✓
remboursement des frais de transport	pour s'assurer que de faibles revenus n'empêchent pas les jeunes de participer à ce programme.		✓

COMMENT RÉUSSIR LA PLANIFICATION ET LA RÉALISATION DE CETTE ACTIVITÉ?

1. PRÉPARATION

Le formateur doit animer une ou deux réunions de planification par semaine (deux ou trois heures par session) sur une période de cinq semaines. Au cours de chaque rencontre, les jeunes s'adonneront à un exercice de remue-méninges, élaboreront un concept et mettront en place des plans détaillés. Ils devront faire preuve de créativité, travailler en équipe et tirer le meilleur parti des ressources dont ils disposent.

Sport 4 Life UK se sert du calendrier ci-dessous pour ses sessions:

- > Première semaine - Recherche et décision portant sur l'action sociale.
- > Deuxième semaine - fixer une date et confier à chaque jeune des rôles et responsabilités spécifiques.
- > Troisième semaine - achat, location et emprunt de l'équipement requis.
- > Quatrième semaine - élaboration d'un plan détaillé de l'activité et démarches marketing.
- > Cinquième semaine - derniers préparatifs

Tout au long de ce processus préliminaire, le rôle du formateur sera de stimuler et de nourrir les idées des jeunes, tout en restant conscient et réaliste quant aux mesures envisageables, dans un délai limité. Le formateur peut adapter son niveau d'implication dans les discussions selon les aptitudes des jeunes. Si les délais sont serrés, le formateur peut présenter quelques options d'action sociale sur lesquelles les jeunes s'accorderont puis développeront.

2. ORGANISER UNE ACTIVITÉ OU UN ÉVÉNEMENT D'ACTION SOCIALE.

Un jour avant l'activité proprement dite, procédez à un essai et assurez-vous que tout est prêt et que tout le monde est satisfait de son rôle pour le grand jour. Les jeunes seront ensuite livrés à eux-mêmes pour réaliser l'activité. Des formateurs et des bénévoles se tiendront à la disposition des jeunes pour les aider en cas de besoin, mais en définitive, ils devront gérer eux-mêmes les problèmes éventuels et prendre le contrôle de leur activité. Cette démarche contribue à la courbe d'apprentissage.

3. RÉVISION DE L'ACTIVITÉ

Une fois l'activité terminée, une session supplémentaire sera organisée par le formateur. Au cours de cette session, les jeunes se pencheront sur la réussite de leur activité - les résultats positifs, les compétences acquises, la manière dont ils peuvent s'améliorer à l'avenir. Ils évalueront leurs progrès généraux dans le cadre du programme d'action sociale Youth-led Social Action.

4. SUIVRE ET ÉVALUER L'ACTIVITÉ.

Deux méthodes clés permettent de suivre et d'évaluer l'impact de votre activité:

- > la collecte de formulaires d'évaluation complétés par les jeunes - elle peut contribuer à établir quelles compétences générales et entrepreneuriales les jeunes ont acquises grâce à l'activité.
- > la collecte de formulaires d'évaluation complétés par les membres de la communauté locale - elle peut permettre de mesurer l'impact perçu de l'activité sociale proposée.

Parmi les autres données élémentaires à consigner figurent le nombre de jeunes participant à l'organisation de l'activité d'action sociale, le nombre de participants à cette même activité (par exemple, le nombre d'enfants qui participent au tournoi de football) et le montant collecté au profit de l'action sociale.



CONSEIL DE CHOIX

- > vérifier s'il existe des subventions ou des possibilités de financement pour les jeunes dans le cadre de leurs activités d'action sociale - un modeste financement peut s'avérer extrêmement utile.
- > commencer par soutenir les jeunes pour qu'ils livrent des prestations faciles à organiser - par exemple, si votre organisation propose des activités sportives aux jeunes, essayez de les orienter vers un tournoi sportif
- > une fois le format établi, n'ayez pas peur de tenter de nouvelles activités et de vous diversifier.
- > solliciter des dons ou un soutien auprès d'entreprises et d'organisations locales - par exemple, voir si vous pouvez louer une salle gratuitement ou à prix réduit, ou si un commerce local peut fournir des rafraîchissements pour votre activité.
- > Une action sociale pilotée par des jeunes donne de meilleurs résultats si elle est intégrée à un programme plus vaste d'employabilité axé sur le sport, et comprenant plusieurs éléments et activités.

ABDULLAH, 23 ANS, AFGHANISTAN RHEINFLANKE

Abdullah est un réfugié afghan élevé en Iran, mais qui vit aujourd'hui dans un refuge à Berlin, en Allemagne. Son déménagement en Europe fut un énorme changement qui s'avéra difficile.

« Mes premiers mois en Allemagne ont été difficiles et j'ai eu du mal à comprendre mon nouvel environnement. Je me sentais seul et dépassé. J'avais besoin d'aide pour trouver ma place au sein de ce nouveau pays. Je ne parlais pas allemand. J'étais perdu dans la paperasse et les démarches nécessaires à la recherche d'un emploi ou permettant de demander l'asile pour ma famille. »

Abdullah, qui adore le football et rêve de devenir entraîneur de futsal professionnel, a entendu parler de RheinFlanke et il s'est inscrit aux entraînements de football et au programme de coaching individuel. Les activités footballistiques l'ont aidé à « se sentir mieux dans sa peau » et à se faire des amis, tandis que l'entraîneur professionnel l'a aidé à s'inscrire à un cours de langue pour perfectionner son allemand et à décrocher un stage en tant qu'entraîneur de football.

Pouvoir enseigner et encadrer une audience par le biais de mon stage me réjouit - j'éprouve un réel sentiment d'épanouissement personnel. RheinFlanke m'a aussi aidé à mieux comprendre comment gérer mon humeur et ma colère, et elle m'a appris à communiquer plus efficacement avec les gens en allemand. »

Abdullah, grâce au soutien de RheinFlanke, envisage de s'inscrire à un programme officiel de qualification pour les entraîneurs de football et il espère poursuivre son objectif professionnel de devenir entraîneur.



« RHEINFLANKE M'A AUSSI AIDÉ À MIEUX COMPRENDRE COMMENT GÉRER MON HUMEUR ET MA COLÈRE, ET ELLE M'A APPRIS À COMMUNIQUER PLUS EFFICACEMENT AVEC LES GENS EN ALLEMAND. »

8.1 À PROPOS DE LA MESURE DE L'IMPACT

REMARQUE: Souvent, divers facteurs se combinent au fil du temps pour produire un impact. Le défi consiste alors à prouver qu'une activité ou une intervention particulière a mené directement à cet impact.

Mesurer l'impact d'un programme d'employabilité axé sur le football constitue une tâche extrêmement importante, mais il arrive malheureusement souvent que l'on ne lui accorde pas le temps ni les ressources nécessaires, et certaines organisations ne comprennent pas vraiment les processus impliqués. Ce chapitre abordera ce problème et fournira tous les conseils pratiques dont vous avez besoin pour mesurer efficacement les répercussions de votre travail.

QU'ENTEND-ON PAR « IMPACT »?

Nous définissons l'impact comme tout changement ou effet découlant de votre activité ou de votre programme - ou, en d'autres termes, la différence que votre activité fait dans la vie de vos participants. L'impact peut être à court ou à long terme, subtil ou évident, et positif ou négatif.

L'impact est souvent défini par les termes suivants:

- > **Résultats** - les changements découlant directement de votre activité ou de votre programme, par exemple des jeunes plus confiants lorsqu'il s'agit de postuler à un poste vacant.
- > **Indicateurs** - signes indiquant que les résultats se concrétisent. Par exemple, les jeunes soumettent davantage de candidatures, ou... moins de jeunes se sentent incapables de postuler efficacement à un emploi.

En quoi consiste donc un extrait? Les extraits ou réalisations désignent la quantité d'activités (par exemple, ateliers, sessions, cours) proposées par votre organisation, exprimées sous forme numérique. Par exemple, l'extrait d'un projet pourrait être la présentation de 50 ateliers et 100 entraînements de football pour 200 jeunes. Les extraits ne font aucunement référence à l'impact de ces activités. En tant que tels, ils diffèrent des résultats, qui représentent la différence faite par les extraits.

POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE MESURER L'IMPACT?

Il est essentiel de mesurer l'impact de votre activité car cela permettra à votre organisation de:

- > prouver la différence que vous faites pour changer des vies.
- > bâtir votre réputation en tant qu'organisation performante et efficace.
- > impressionner les bailleurs de fonds et les intervenants.
- > attirer de nouveaux donateurs.
- > se conformer aux modalités et conditions du financement de la subvention.
- > mieux comprendre les éléments qui fonctionnent bien (et ceux qui ne fonctionnent pas).
- > apporter des changements visant à optimiser votre activité à l'avenir.

Une mesure d'impact de première qualité aidera votre organisation à se démarquer de la masse - par exemple, si vous pouvez dire avec précision que 80 des participants NEET de votre activité ont trouvé un emploi (48 jeunes sur 60), vous aurez beaucoup plus de chances d'obtenir un gros contrat ou une subvention importante, comparativement à une organisation qui n'a aucune preuve d'impact pour son activité.

QU'EST-CE QUE LE SUIVI ET L'ÉVALUATION?

L'impact peut être mesuré par des techniques de suivi et d'évaluation (S&E). Le suivi désigne la collecte systématique des données de votre activité ou programme; L'évaluation désigne l'appréciation et l'évaluation de ces données.

Il existe deux types de données que vous pouvez collecter et analyser:

- > **Quantitative** - des données numériques exprimant une quantité, un montant ou une fourchette, telles que le nombre de jeunes participant à une activité ou ayant obtenu une qualification formelle. Ces données sont généralement simples et factuelles, ce qui signifie qu'elles sont plus faciles à collecter et moins susceptibles d'être remises en question.
- > **Qualitative** - des données non numériques, qui expriment généralement une opinion ou un point de vue difficile à mesurer, comme l'opinion d'un jeune sur le renforcement de son estime de soi. Ces données sont subjectives, anecdotiques, plus difficiles à collecter et leur validité est plus facilement réfutée - mais elles peuvent donner une idée plus complète du parcours d'un participant et raconter une histoire plus globale. La validité des données qualitatives peut s'avérer difficile à prouver - par exemple, si un jeune affirme avoir gagné en estime de soi, est-ce bien vrai ou dit-il simplement ce qu'il pense que vous voulez entendre? C'est pourquoi il est judicieux de collecter des données supplémentaires, telles que les observations d'un coach, pour étayer les données qualitatives d'auto-évaluation et les renforcer.

L'idéal consisterait à combiner les données quantitatives et qualitatives. Les deux ensembles de données peuvent être complémentaires et aideront à établir une base de données plus solide sur l'impact de votre activité. Par exemple, des données quantitatives (par le biais de dossiers de certification des qualifications) pourraient prouver que 45 jeunes ont obtenu une nouvelle qualification officielle, tandis que des données qualitatives (par le biais de questionnaires d'auto-évaluation) pourraient ajouter que 38 jeunes estiment que leur nouvelle qualification a accru leur estime de soi et leur confiance en eux.

8.2 S&E DES PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ AXÉS SUR LE FOOTBALL

Ce chapitre présente un cadre de S&E visant à mesurer l'impact des programmes d'employabilité axés sur le football. En outre, il décrit les principaux outils de collecte de données utilisés par les membres de Team Up pour mesurer l'impact de leurs programmes. Certains de ces outils sont simples et rapides à utiliser, d'autres sont plus complexes et techniques. Cette constatation traduit le fait que certains membres de Team Up collectent des données élémentaires de S&E tandis que d'autres mettent en œuvre un système de S&E avancé.

CADRE DE S&E

Les membres de Team Up ont identifié trois étapes clés dans la mesure de l'impact des programmes d'employabilité axés sur le football:

- > **PREMIÈRE ÉTAPE - ENGAGEMENT:** les jeunes s'engagent dans le programme.
- > **DEUXIÈME ÉTAPE - RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ:** le jeune acquiert les compétences et la motivation nécessaires pour changer activement sa situation.
- > **ÉTAPE TROIS - ÉVOLUTION DE NEET VERS EET:** le jeune se réengage dans l'éducation, l'emploi ou la formation.

REMARQUE: Pour compliquer les choses, des données parfois qualitatives - par exemple les opinions des jeunes collectées par le biais de questionnaires d'auto-évaluation - peuvent parfois être exprimées sous forme numérique, par exemple, 75 des jeunes déclarant avoir une meilleure estime d'eux-mêmes.



TÂCHE: réaliser un audit de votre système de S&E actuel, dans le but de répondre aux questions « Comment pouvons-nous améliorer nos processus de S&E? » et « comment pouvons-nous démontrer efficacement l'impact de notre travail? »

Le processus en trois étapes représente les trois principaux jalons du parcours d'un participant et il permet aux organisations mettant en œuvre des programmes d'employabilité axés sur le football de mesurer l'impact de leurs programmes à chaque étape. Au début, un jeune est NEET et sa vie est ponctuée de multiples problèmes - le marché du travail est très éloigné. Leur premier défi consiste simplement à participer et à s'engager régulièrement dans des activités (étape 1) - c'est là que le football peut jouer un rôle déterminant. Cette étape est suivie par l'apprentissage de compétences importantes (deuxième étape) découlant des activités favorisant l'employabilité. Toutefois, l'acquisition de compétences ne garantit pas nécessairement un emploi aux jeunes. Un changement s'impose dans le comportement, la motivation et les attentes des jeunes - c'est là que la combinaison du football et des activités favorisant l'employabilité joue un rôle important. La combinaison des étapes 1 et 2 permet aux jeunes d'aller plus loin. Ils peuvent ainsi exploiter leurs nouvelles compétences pour décrocher un emploi, reprendre des études ou s'inscrire à un programme de formation officiel (troisième étape). Au terme du parcours, le jeune n'est plus NEET - ou, en d'autres termes, il est EET (à l'emploi, aux études, ou en formation) en formation).

Bien que toutes les organisations ne disposent pas des mêmes ressources et capacités pour mesurer l'impact de leurs programmes, le cadre proposé les invite à développer un système de S&E qui comprendra un ensemble d'outils pour suivre l'impact à chaque étape.

Plusieurs points importants méritent d'être soulignés au sujet de ce processus en trois étapes:

- > Le parcours de chaque jeune sera différent d'un jeune à l'autre et la rapidité de ses progrès variera considérablement - certains jeunes pourraient s'inscrire à votre programme et trouver un emploi en moins d'un mois tandis qu'un autre jeune pourrait mettre deux ans avant que ce ne soit le cas. Ce point doit absolument être pris en compte lorsque vous mesurez l'impact de vos programmes.
- > Chaque étape doit être conçue de manière à mener à la suivante de façon chronologique - la participation doit toujours conduire à une meilleure employabilité, qui commencera par l'acquisition de compétences et sera suivie d'un changement de comportement chez le participant. La fin de la deuxième étape devrait finalement aboutir à des progrès tangibles en matière d'éducation, d'emploi ou de formation. Cette situation est logique parce que plus les jeunes participent à des activités, plus ils sont susceptibles d'améliorer leur employabilité et leurs compétences, et donc d'obtenir un emploi. Mesurer l'impact à chaque étape vous permet de comprendre ce qui fonctionne (et ce qui ne fonctionne pas), de faire face aux défis et d'apporter des améliorations.
- > En général, il n'est pas possible pour les jeunes de sauter une étape - ils doivent réussir la première étape avant de passer à la suivante (à moins qu'un soutien supplémentaire ne soit fourni par une organisation externe).
- > Le processus en trois étapes reconnaît que la réussite pour les jeunes de NEET consiste souvent en de multiples petites réalisations sur une longue période de temps, plutôt qu'en une transformation majeure et rapide de leur situation.
- > Tout programme d'employabilité axé sur le football doit avoir pour objectif d'aider le plus grand nombre possible de jeunes à atteindre l'étape trois - c'est l'objectif ultime. Certaines organisations peuvent avoir une capacité limitée à soutenir pleinement chaque participant pour trouver un emploi. Cela ne signifie toutefois pas qu'elles ne peuvent pas jouer un rôle clé dans l'orientation d'un jeune vers des services ou des programmes externes susceptibles de l'aider à trouver un emploi après son départ du programme.

Pour mesurer l'impact de votre programme d'employabilité axé sur le football, vous aurez besoin d'un système de S&E capable de collecter et d'analyser des données pour chacune de ces trois étapes. Pour ce faire, vous pouvez suivre les conseils suivants.

PREMIÈRE ÉTAPE: MESURE DE LA PARTICIPATION OU DE L'ENGAGEMENT

Les membres de Team Up définissent l'engagement comme la fréquence à laquelle un jeune suit un programme. Les données relatives à l'engagement ou à la participation peuvent être ventilées par type de service ou d'activité. Par exemple, un jeune participant activement à un programme footballistique peut avoir assisté à 90 des entraînements (45 sur 50) au cours d'une année, mais ce même jeune peut être moins actif dans les ateliers sur l'employabilité et n'avoir suivi que 25 des sessions. L'engagement est l'un des types de données quantitatives les plus simples à recueillir.

COMMENT COLLECTER DES DONNÉES SUR L'ENGAGEMENT?

Deux formulaires basiques permettent de collecter les données relatives à un engagement, notamment:

- > un formulaire d'inscription - chaque nouveau jeune qui s'inscrit à votre programme remplira ce formulaire en fournissant des détails tels que son nom, son âge, son sexe et d'autres renseignements personnels (par exemple, son origine ethnique, sa religion, sa situation familiale, etc.
- > les registres de présence - ils seront remplis par vos entraîneurs ou formateurs à chaque session, en indiquant le nom de tous les jeunes présents.

COMMENT ÉVALUER VOS DONNÉES EN MATIÈRE D'ENGAGEMENT?

Une simple analyse statistique et une évaluation de vos données d'engagement vous permettront de mieux cerner votre programme. Par exemple, en compilant les informations de tous vos formulaires d'inscription dans une base de données, vous apprendrez peut-être que votre programme compte 150 participants, 95 sont des hommes et 10 appartiennent à des minorités ethniques. Cette démarche pourrait vous aider à comprendre que vous devez redoubler d'efforts (par exemple, proposer des activités culturellement sensibles) pour encourager les femmes ou les minorités ethniques à s'inscrire.

De même, vous pouvez analyser les informations contenues dans vos registres de présence et les présenter sous forme de graphiques ou de tableaux, axés sur des thèmes tels que la rétention (la participation continue d'un jeune à un programme), le décrochage scolaire, les tendances saisonnières ou la comparaison de différents programmes. Cette initiative pourrait révéler, par exemple, que vous avez une moyenne de 15 participants par entraînement de football en hiver et de 25 en été; ou que seulement 20 des participants à votre cours d'informatique assistent à plus de 10 entraînements; ou que 100 jeunes suivent vos entraînements de football par semaine, mais seulement 12 participent à vos ateliers d'employabilité par semaine. Cette approche vous permettra alors de modifier ou d'améliorer votre programme - par exemple, vous déciderez peut-être de déplacer vos entraînements de football en hiver dans une salle de sport couverte, de réduire la durée de vos cours d'informatique ou de promouvoir et de faire connaître plus efficacement vos programmes d'employabilité.

DEUXIÈME ÉTAPE: RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

Les jeunes peuvent améliorer leur employabilité en acquérant de nouvelles compétences et en modifiant leur comportement pour prendre leur situation personnelle en main. La mesure de ces changements est plus complexe que la mesure de l'engagement et elle ne peut généralement être saisie que par

NOTE: Les niveaux d'engagement du jeune devraient être enregistrés et suivis tout au long de son parcours, y compris lorsqu'il a atteint les deuxième et troisième étapes du cadre de S&E.

NOTE: Certaines organisations acquièrent des logiciels de base de données permettant d'enregistrer les présences, parfois au moyen de smartphones, puis d'analyser les données automatiquement.

NOTE: Une autre façon simple et efficace d'optimiser vos programmes consiste simplement à écouter vos jeunes - leur demander ce qu'ils aiment et n'aiment pas, et à procéder aux changements nécessaires.

des données qualitatives subjectives, anecdotiques et moins faciles à prouver. Toutefois, les membres de Team Up ont mis au point un certain nombre d'outils de collecte de données - axés sur l'auto-évaluation et les observations du personnel - qui permettent d'enregistrer efficacement ces données qualitatives.

COMMENT COLLECTER DES DONNÉES RELATIVES AU RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ ET DES COMPÉTENCES?

Plusieurs méthodes permettent d'atteindre cet objectif:

- > **Des questionnaires** – écrits ou numériques invitant les jeunes à autodéclarer leurs réponses à diverses questions, par exemple: « votre estime de soi s'est-elle améliorée depuis que vous avez participé à cette activité? » ou « vos aptitudes à travailler en équipe se sont-elles améliorées depuis que vous avez participé à cette activité? » Les réponses peuvent être oui ou non, ou sur une échelle de un à cinq ou de 'pas du tout' à 'beaucoup plus'. Dans ce dernier cas, vous pourrez suivre les changements mineurs dans les réponses au fil du temps, ce qui peut vous donner une perspective utile.

- *Certains membres de Team Up conçoivent leurs propres questionnaires simples, mais d'autres utilisent des questionnaires validés en externe et créés par des scientifiques spécialisés. Sport 4 Life UK, par exemple, utilise notamment Outcomes Star (www.outcomesstar.org.uk), un outil de suivi basé sur des données probantes développé par des professionnels. La méthodologie détaillée permet à Sport 4 Life UK de collecter des données statistiquement significatives sur les changements intervenant dans la vie d'un jeune, centrées sur six domaines clés: se démarquer, les espoirs et les rêves, le bien-être, l'éducation et le travail, la communication, les choix et les comportements. À noter que ces questionnaires éprouvés ne conviennent pas à tous les contextes culturels, qu'ils ne sont pas toujours disponibles dans votre pays et qu'ils ne sont pas toujours traductibles.*

- > **Des entretiens** – entretiens individuels entre un jeune et un mentor ou un coach professionnel, qui peuvent impliquer des discussions personnelles et approfondies. Les témoignages recueillis pourraient correspondre aux notes prises lors de la réunion par les membres du personnel.
- > **Groupes de discussion** – des discussions de groupe sur un sujet particulier (p. ex. quel est l'impact du football sur votre santé mentale?), animées par un membre du personnel. Les questions ouvertes se prêtent le mieux à ce type de discussion. L'approche de groupe permet la discussion et le débat d'une manière ouverte, positive et transparente, et elle peut encourager les participants à partager leurs expériences personnelles et à soutenir les autres. Là encore, les éléments de preuve recueillis pourraient se présenter sous la forme d'un enregistrement vidéo de la réunion (si les participants y ont consenti) ou de notes de la réunion conservées par le membre du personnel.

- > **Les formulaires d'observation et de rapport du personnel** - une autre façon de recueillir des éléments tangibles consiste à consigner les opinions de votre personnel qui interagit le plus avec les jeunes et à même de constater les quelques améliorations apportées au fil du temps. La façon la plus simple de consigner ces preuves anecdotiques consiste pour votre personnel à remplir régulièrement des formulaires d'observation et de rapport. Par exemple, un formulaire peut comprendre les renseignements suivants:

- *David avait l'habitude de jurer régulièrement à chaque entraînement et il se battait souvent avec d'autres participants (incidents des 01/03/17, 10/04/17 et 07/05/17). Cependant, depuis le début de sa participation au programme de mentorat en juin, j'ai remarqué qu'il jurait moins souvent et qu'il n'avait été impliqué dans aucune bagarre depuis trois mois.*

- *Lorsque Amy nous a rejoint, elle était très calme et timide. Sa confiance et son estime de soi semblaient extrêmement médiocres. Elle s'énervait souvent et ne se faisait pas facilement des amis. Elle ne semblait pas croire en ses propres capacités et évitait souvent les défis. Mais après avoir intégré le programme d'employabilité, nous avons remarqué un réel changement chez Amy. Elle sourit plus souvent, s'implique dans des activités et 'sort de sa coquille'. Elle a même participé à une activité d'escalade et a pris la parole devant le groupe. Son niveau d'assurance s'améliore incontestablement.*

- > **Des tests de connaissances** – de simples tests ou examens (p. ex. une série de questions portant sur le processus de candidature à un emploi) effectués par des jeunes peuvent mettre en évidence un renforcement de leur employabilité, en particulier s'ils sont réalisés en début et en fin de programme et si l'amélioration des résultats peut être quantifiée.

COMMENT ÉVALUER VOS DONNÉES SUR LE RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ ET DES COMPÉTENCES?

Les données de vos questionnaires, des interviews, des groupes de discussion et des formulaires d'observation du personnel peuvent être compilées et analysées afin de démontrer l'efficacité de votre programme.

Par exemple, en compilant les réponses aux questionnaires d'auto-évaluation remplis par les 150 participants, vous pourrez formuler des constats tels que « 85 de nos jeunes déclarent avoir amélioré leurs aptitudes au travail d'équipe », « 97 de nos jeunes déclarent avoir de meilleures aptitudes à communiquer qu'au début du programme » ou « 40 de nos jeunes déclarent se sentir capables de contribuer positivement à leur communauté. » Ces indications pourraient être utilisées dans des documents publicitaires, des rapports annuels ou sur votre site Web.

De plus, les connaissances acquises au cours de cette évaluation aideront votre organisation à planifier l'avenir et à apporter des améliorations à vos programmes. Par exemple, le faible pourcentage de jeunes qui estiment pouvoir apporter une contribution positive à leur quartier pourrait vous encourager à mettre en place un nouveau programme qui leur permettrait de monter leur propre projet ou événement au profit de leur quartier.

Les données des entretiens et des formulaires d'observation du personnel permettent de créer des études de cas exemplaires sur des jeunes dont la vie a été transformée par votre programme. Naturellement, vous devez obtenir le consentement du participant avant de rédiger et de publier l'étude de cas.

TROISIÈME ÉTAPE: MESURE DE L'ÉVOLUTION NEET VERS EET

Un jeune peut passer de NEET à EET de trois façons:

- > en s'inscrivant à un cours de formation.
- > en décrochant un emploi.
- > en s'inscrivant à un cours de formation

Tels sont les résultats tangibles que tous les programmes d'employabilité axés sur le football visent à atteindre, l'obtention d'un emploi étant généralement considérée comme le plus important des trois.

Toutefois, il peut être difficile dans certains cas de déterminer si un jeune a atteint le statut d'EET. Un emploi occasionnel rémunéré au comptant qui peut durer 20 heures par semaine et 0 heure la semaine suivante constitue-t-il un résultat professionnel valable pour un jeune? Un cours de formation ne comportant que deux sessions par semaine sur un mois est-il considéré comme un résultat de

NOTE: Si les données qualitatives de deux types (p. ex. le questionnaire d'autoévaluation d'un jeune et le formulaire d'observation d'un membre du personnel) révèlent le même résultat (p. ex. un jeune a amélioré son estime de soi), la validité des données qualitatives s'en trouve considérablement améliorée.

NOTE: Vous pourriez également collecter des données quantitatives sur le nombre de candidatures déposées et le nombre d'entretiens auxquels vos jeunes ont participé.

NOTE: Un aspect clé qu'il serait bon de tester et d'évaluer concerne le lien entre la première étape (engagement) et la deuxième étape (compétences) - par exemple, les réponses au questionnaire d'auto-évaluation sur le développement des compétences différencient-elles significativement entre les jeunes qui ont assisté à moins de 10 séances et ceux qui en ont assisté à plus de 40 ?

NOTE: Certains bailleurs de fonds, organismes caritatifs ou organisations gouvernementales peuvent avoir leurs propres définitions précises de NEET et d'EET - par exemple, ils peuvent définir qu'un cours de formation doit comprendre plus de 10 heures de formation par semaine et doit aboutir à une qualification officielle, ou que le job obtenu doit correspondre à plus de 20 heures par semaine et durer six mois ou plus.

formation suffisant pour un jeune? Il est donc important d'examiner chacun des trois termes plus en détail.

- S'inscrire à un cours de formation - il s'agit généralement d'un cours de formation dispensé dans un établissement scolaire classique comme une école, un institut supérieur, une université ou un centre de formation pour adultes. Dans la plupart des cas, le cours durera une période significative (par exemple trois mois, un an, trois ans, etc.) et conduira à une qualification officielle. Pour les membres de Team Up, le fait d'aider un jeune à s'inscrire à un cours de formation implique presque systématiquement de l'orienter vers une école ou un établissement d'enseignement supérieur local plutôt que de dispenser le cours directement.
- Décrocher un emploi - il s'agit d'un jeune qui décroche un emploi rémunéré de quelque nature que ce soit. Un emploi fixe à temps plein se révèle généralement préférable à un emploi occasionnel, saisonnier ou à temps partiel moins sûr et durable.
- S'inscrire à un cours de formation - il s'agit généralement de toute forme de cours de formation officielle dispensé dans un cadre non traditionnel (p. ex., pas une école ni une université), mais qui comprend tout de même un programme structuré de formation et, dans la plupart des cas, conduit à une qualification professionnelle. De nombreux membres de Team Up dispensent eux-mêmes des cours de formation, ce qui signifie que lorsqu'un jeune s'inscrit, il devient automatiquement EET. Par exemple, un jeune NEET qui intègre le programme d'Albion in the Community peut s'inscrire à une formation ou à une qualification professionnelle et ainsi devenir EET.

COMMENT COLLECTER DES DONNÉES SUR L'ÉVOLUTION DE NEET À EET?

Il est relativement facile d'y parvenir en collectant des données quantitatives externes, comme la lettre d'un employeur ou d'un organisme gouvernemental. Cette preuve externe fournit des données tangibles sur les résultats obtenus de manière simple, directe et efficace, et ne pouvant être réfutée. Voici le type de renseignements externes recueillis par les membres de Team Up:

- Pour déterminer le nombre de jeunes inscrits à un cours d'éducation, recueillez une copie de la lettre d'inscription à l'école, à l'institut supérieur ou à l'université. Il est possible d'y donner suite en consignait le nombre de jeunes qui terminent le cours, la qualité de leurs résultats aux tests ou aux examens et les qualifications acquises. La collecte initiale de données devrait faire l'objet d'un suivi systématique afin de vérifier le nombre de jeunes qui suivent encore le cours après trois, six et douze mois.
- Pour mesurer le nombre de jeunes qui décrochent un emploi, recueillez une copie de la lettre d'offre d'emploi, du contrat de travail, de la fiche de paie ou de l'avis du centre d'emploi. Cette démarche permettra de démontrer officiellement les résultats obtenus. Idéalement, ces informations doivent inclure des détails sur le poste, le nombre d'heures par semaine, le type de contrat (p. ex. occasionnel, à durée déterminée ou fixe) et la durée du contrat. À défaut d'un document officiel, certains membres de Team Up enverront un formulaire à l'entreprise pour que l'employeur le remplisse et le signe afin de confirmer que le jeune fait désormais partie du personnel. Encore une fois, la collecte initiale de données doit faire l'objet d'un suivi systématique afin de vérifier combien de jeunes sont toujours en poste après trois, six et douze mois.
- Pour mesurer le nombre de jeunes inscrits à un cours de formation - collecter une copie de la lettre d'acceptation du cours de formation ou de la confirmation d'inscription du jeune. Idéalement, le document doit détailler le type de cours, la durée des études et les qualifications qui seront acquises. Là encore, il convient de procéder à un suivi systématique de la collecte initiale des données afin de vérifier le nombre de jeunes qui sont encore en formation après trois, six et douze mois.

COMMENT ÉVALUER VOS DONNÉES SUR L'ÉVOLUTION DE NEET À EET?

Les données externes recueillies peuvent être saisies dans une base de données principale, vous permettant d'analyser en détail les résultats obtenus. Par exemple, vous pourriez être en mesure de démontrer que:

- 15 jeunes (10 % de l'ensemble des participants) ont trouvé un emploi, dont 10 étaient des hommes et 5 des femmes.
- 30 jeunes (20 % de l'ensemble des participants) ont repris des études - 75 % d'entre eux étaient encore inscrits au cours six mois après leur inscription.
- 100 jeunes (66 % du nombre total de nos participants) ayant repris une formation - 95 % d'entre eux ont obtenu une qualification formelle par le biais de la formation.

En présentant ces données de la sorte, vous serez en mesure de bâtir votre réputation, de mettre en évidence les éléments qui vous permettent de vous démarquer, d'impressionner vos partisans et de prouver que vous adoptez une approche professionnelle du S&E.

Par ailleurs, vous comprendrez mieux les aspects de votre programme qui fonctionnent bien (et ceux qui ne fonctionnent pas) et pourrez apporter des changements ultérieurs en vue d'optimiser votre activité. Par exemple, en fonction des résultats présentés ci-avant, votre organisation pourrait décider de resserrer ses liens avec les employeurs, car vous réalisez que le nombre de jeunes décrochant un emploi est nettement inférieur à celui des jeunes qui reprennent une formation.

SUIVI À LONG TERME DE LA DÉMARCHE DE S&E

Dans certains cas, les jeunes NEET trouvent un emploi ou reprennent des études ou une formation pendant un certain temps, mais peu après, ils redeviennent NEET parce qu'ils abandonnent leurs études ou quittent leur emploi. Il est donc primordial que vous restiez en contact avec vos participants et que vous suiviez leur parcours. Cela vous permettra de mesurer l'impact à long terme de votre programme. Des résultats plus durables - par exemple, un jeune qui conserve un emploi pendant deux ans ou qui termine une formation de trois ans - sont nettement plus satisfaisants que des résultats qui n'ont qu'un impact à court terme.

Les meilleurs conseils des membres de Team Up pour mesurer l'impact à long terme de votre programme sont les suivants:

- Créez un plan de suivi - planifiez des entretiens ou des questionnaires auprès des jeunes NEET sur une base semestrielle ou annuelle et collectez des informations sur leur situation de vie actuelle, y compris leur statut professionnel et leur inscription à une formation ou un programme d'études. La collecte de ces informations peut relever du défi, car elle requiert du temps et des ressources, mais elle permet de mieux comprendre l'impact de votre programme. Si vous n'êtes pas en mesure de contacter directement le jeune, contactez les organisations qui l'ont suivi, comme une entreprise pour laquelle il a travaillé ou un établissement d'enseignement supérieur, et collectez des données pertinentes auprès d'eux. Si vous apprenez qu'un jeune est redevenu NEET, essayez d'en découvrir les raisons - ces détails pourraient vous éclairer considérablement et vous aider à améliorer vos programmes à l'avenir.
- Faites en sorte que vos participants deviennent des membres actifs de votre communauté - souvent, les jeunes qui ont suivi votre programme sont les mieux placés pour conseiller et comprendre les nouveaux participants. Par conséquent, essayez autant que possible d'inscrire vos ex-participants en tant

NOTE: Veillez à discuter de l'analyse de vos données au sein de votre équipe d'employés, d'intervenants et de participants, en particulier au sujet des personnes qui ne parviennent pas à obtenir de résultats positifs, afin de déterminer pourquoi certaines mesures ne fonctionnent pas - c'est ainsi que vous apprendrez le plus.

que bénévoles, mentors ou assistants. Cette démarche facilitera grandement le suivi et le contrôle du parcours de ces ex-participants car vous les verrez régulièrement et vous serez en contact étroit avec eux. Ces jeunes peuvent également servir de modèles à suivre pour les jeunes participants.

8.3 ÉTUDE DE CAS: SPORT 4 LIFE UK

Le processus de S&E de Sport 4 Life UK commence par un formulaire de déclaration d'intérêt que les formateurs remplissent lorsqu'ils rencontrent des jeunes pour les recruter dans les programmes. Ces renseignements regroupent les coordonnées principales d'un jeune. Une inscription complète des participants a ensuite lieu dès lors qu'un jeune assiste à sa première session. Les informations portant sur les caractéristiques démographiques, les antécédents et le niveau de scolarité du participant sont consignées sur un formulaire et transférées dans un système informatisé de gestion de cas.

Tout au long du programme, la participation est consignée dans un registre de programme, ce qui permet au formateur de suivre les étapes importantes franchies par les jeunes dans le cadre dudit programme et de se rappeler à quel moment il doit mener à bien les activités favorisant l'employabilité.

Au cours de la première semaine de leur participation au programme, les jeunes rencontreront un formateur en personne. Au cours de cette réunion, le participant et le formateur compléteront ensemble Outcomes Star (www.outcomesstar.org.uk), un outil de suivi fondé sur des données concrètes et développé par des professionnels. L'étoile décrit comment Sport 4 Life UK mesure le parcours d'un participant du début de son engagement à la fin d'un programme, dans six domaines clés. Cela permet à Sport 4 Life UK de démontrer l'impact de ses activités sur la vie et le développement des jeunes. Lors de cette première rencontre individuelle, le formateur prendra connaissance des aspirations futures des participants, de ce qu'ils espèrent réaliser dans le cadre du programme et des obstacles auxquels ils sont confrontés. Cette information sera consignée dans le système de gestion des cas.

Les six domaines clés de Outcomes Star sont les suivants:

- **Motivation**
- **Estime de soi**
- **Communication**
- **Travail en équipe**
- **Comportement**
- **Employabilité**

Outre ces domaines clés, Sport 4 Life UK saisit également les données suivantes:

- **Qualifications obtenues**
- **Évolution NEET à EET**

Les domaines susmentionnés alimentent les résultats organisationnels finaux de Sport 4 Life UK, qui visent à accroître l'employabilité chez les jeunes et à améliorer leurs compétences clés dans la vie courante, comme suit:

Compétences essentielles	Employabilité
Motivation Amour propre/ Estime de soi Communication Travail en équipe Comportement	Évolution de NEET à EET Qualifications obtenues Employabilité

Une fois les données saisies dans Outcomes Star, le participant et le formateur élaborent un plan d'action qui comprendra un certain nombre d'objectifs SMART devant être atteints par le jeune, axés sur les domaines clés de l'étoile.

À mi-parcours du programme intensif d'employabilité de Sport 4 Life UK, lequel dure cinq semaines, une réunion d'évaluation sera organisée avec les participants pour vérifier les progrès réalisés dans la mise en œuvre de leur plan d'action et déterminer si des ajustements doivent être apportés à leurs objectifs.

Au terme du programme, une évaluation Outcomes Star est effectuée en vue de consigner le changement subi par le participant tout au long du programme. Cet exercice permet de démontrer l'impact du programme sur le participant.

En fin de programme, les participants rempliront un formulaire de feedback dans lequel ils classeront les différents éléments du programme, y compris le lieu de réunion, le personnel et les qualifications, ainsi que leur motivation à rejoindre le programme et leurs commentaires sur la manière d'améliorer le programme. Il s'agit d'une étape importante à franchir pour procéder à une évaluation continue du programme du point de vue des participants.

Après la clôture du programme, les participants disposent d'un soutien supplémentaire de 11 mois sous forme de réunions individuelles et de sessions de formation et de soutien de groupe ad hoc pour les aider à obtenir un résultat positif durable (éducation, emploi ou formation). Toute information pertinente provenant des personnes-ressources est consignée dans le système de gestion des cas. Une fois qu'un participant a obtenu un résultat durable, les formateurs recherchent alors des éléments probants de ce résultat avant de le consigner dans le système de gestion de cas. Il peut s'agir d'une offre d'emploi ou d'une lettre d'inscription, d'une fiche de paie ou de la confirmation d'un chargé de cours ou d'un superviseur.

Les données enregistrées dans le système de gestion des cas sont analysées afin de mesurer le taux de réussite du recrutement et de rétention chez les participants, ainsi que les résultats, et de déterminer l'étape suivante pour les jeunes. Cette information oriente la stratégie de Sport 4 Life UK pour tout programme futur. Par exemple, elle pourrait constater qu'elle a besoin de s'entretenir avec au moins 100 jeunes en phase de recrutement afin d'atteindre une participation de 20 jeunes le premier jour, ce qui permettra à 15 participants de terminer le programme. Sport 4 Life UK peut également évaluer le secteur dans lequel les jeunes aimeraient travailler par rapport au secteur dans lequel ils se retrouvent. Ainsi, Sport 4 Life UK peut s'informer du type de partenariat qu'il doit créer avec les employeurs et les organisations partenaires.

Les formateurs sont également chargés d'identifier les jeunes qui constitueraient des études de cas convaincantes pour mettre en valeur l'impact et l'efficacité du programme auprès des bailleurs de fonds et des parties prenantes. Les formateurs ont pour objectif de réaliser quatre études de cas par an sur des jeunes issus de différents milieux.

**«SARI M'A AIDÉ DES COURS DE FORMATION D'ACCÈS
QUI ONT CONSTRUIT MA RÉSISTANCE ET ME PRÉPARER
À UN GRAND AVENIR DANS LE SPORT DE TRAVAIL
POUR LE DÉVELOPPEMENT.»**

AZEEL, 20 ANS, NIGÉRIA

SARI

A l'âge de 10 ans, Azeel a quitté le Nigeria pour l'Irlande où sa famille était venue demander asile. Ne pouvant parler que sa langue maternelle, le yoruba, et victime de discrimination en raison de sa couleur de peau et de sa religion, Azeel se sentait aliéné dans une « nouvelle maison » qui était tout sauf un refuge sûr.

Afin de se faire des amis, il s'est inscrit au programme Soccernites de SARI. En participant aux entraînements de football hebdomadaires, Azeel a non seulement pu rencontrer des gens, mais il a également pu maîtriser l'anglais au mot près. Aujourd'hui, il parle sans interruption et avec un accent irlandais prononcé.

Lorsque Azeel eut plus tard du mal à trouver sa voie dans le domaine de l'enseignement et de la formation, sa participation à cette organisation lui offrit un système de soutien pour l'aider à relever ces défis. SARI lui a permis de prendre part à des programmes de formation dans son pays et à l'étranger, notamment Erasmus+ au Luxembourg et en Pologne, un programme de formation à l'Institute of Strategic Dialogue de Londres et un cours de formation informatique.

Azeel suit actuellement une formation à plein temps au National College of Ireland, où il obtiendra un diplôme en informatique, de même qu'il vient d'effectuer brillamment un stage auprès de l'agence d'aide et de formation au développement mondial, Concern. Après avoir bénéficié d'un mentorat via SARI, Azeel est devenu lui-même un modèle. En 2016, il a été nommé entraîneur-chef chez SARI et il dirige désormais le programme Soccernites. À temps partiel, Azeel dispense également des ateliers de lutte contre la discrimination dans les écoles du pays.

« Sans le soutien, les encouragements et le mentorat de SARI, je ne pourrais pas trouver ma voie dans la société irlandaise, souvent hostile face à des gens comme moi. SARI m'a aidé à accéder à des cours de formation qui ont renforcé ma résilience et m'ont préparé à un grand avenir dans le sport au service du développement. »

GLOSSAIRE

Boîte à outils	Ce document
Compétences entrepreneuriales	compétences managériales et personnelles nécessaires à la création d'une entreprise.
Compétences en matière de recherche d'emploi	compétences pratiques nécessaires pour la recherche et la candidature à un emploi.
Compétences générales	qualités personnelles nécessaires au bon fonctionnement en société.
Compétences techniques	qualifications requises pour effectuer un travail spécifique.
Données qualitatives	données qui ne sont pas présentées sous forme numérique, exprimant habituellement une opinion ou un point de vue difficile à mesurer.
Données quantitatives	données sous forme numérique, exprimant une quantité, une quantité ou une fourchette.
Employabilité	compétences et aptitudes permettant d'être employé.
Estime de soi	conviction et confiance en ses propres capacités et valeurs.
Extrant	nombre de sessions, d'ateliers ou de cours dispensés par une organisation, exprimé sous forme numérique.
football3	développé par streetfootballworld, football3 désigne une manière unique de jouer au football, fondée sur le principe selon lequel les valeurs fondamentales que sont le fair-play, l'égalité des sexes, le travail d'équipe et le respect revêtent autant d'importance que les compétences footballistiques et la compétition.
Impact	toute modification ou effet découlant de votre activité ou programme
Indicateur	signe qu'un résultat est en train de se produire.
Jeune personne	personne âgée entre 15 et 29 ans
Membres de Team Up	les huit organisations impliquées dans la création de cette boîte à outils
Mentor	personne offrant de l'aide et des conseils à une personne plus jeune ou moins expérimentée sur une période donnée.
NEET	jeunes ni à l'emploi, ni aux études, ni en formation
Organisation football+	organisation proposant principalement des activités liées au football, avec des activités favorisant l'employabilité comme service supplémentaire.

Organisation +football	organisation proposant principalement des activités favorisant l'employabilité, avec des formations footballistiques comme service supplémentaire.
Plan de session	document décrivant en détail la façon dont une séance ou un atelier sera présenté.
Programme d'employabilité basé sur le football	programme combinant des activités footballistiques et d'employabilité dans le but d'aider les NEETs à renforcer leur capacité d'insertion professionnelle et à trouver un emploi.
Résultat	changement qui résulte directement de votre activité ou de votre programme.
Santé mentale (Organisation mondiale de la Santé)	état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer efficacement et économiquement à la vie de sa propre communauté.
Suivi et évaluation	collecte systématique des données liées à votre activité ou programme ; et l'évaluation et l'appréciation de ces données.
un coach professionnel	personne qui dispense les composantes d'employabilité du programme d'une organisation, notamment les ateliers, les qualifications, le mentorat et les cours de formation.

ACRONYMES

AITC	Albion in the Community
PDG	Président-Directeur Général
CV	CV, curriculum vitae
EET	jeunes à l'emploi, aux études, ou en formation
TI	technologie de l'information
S&E	Suivi et évaluation
NEET	jeunes ni à l'emploi, ni aux études, ni en formation
ONG	Organisation non-gouvernementale
SARI	SARI, Sport contre le racisme en Irlande

CONTACT

www.streetfootballworld.org

 facebook.com/streetfootballworld

 twitter.com/sfw_tweets

 instagram.com/streetfootballworld